



გლობალური გარემოსდაცვითი ფონდის  
მიერ დაფინანსებული შავი ზღვის  
გალურჯების  
რეგიონული პროექტი

შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურები

პროექტი

2021 წლის სექტემბერი

## შინაარსი

<b>1. შესავალი.....</b>	<b>3</b>
1.1. შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურები .....	3
1.2. ზოგადი ინფორმაცია .....	3
1.3. პროექტის მიმოხილვა.....	4
<b>2. პროექტში შრომითი რესურსების გამოყენების მიმოხილვა.....</b>	<b>5</b>
<b>3. ძირითადი პოტენციური შრომითი რისკების შეფასება.....</b>	<b>6</b>
3.1. პროგრამის ღონისძიებები .....	6
3.2. ძირითადი შრომითი რისკები.....	7
<b>4. შრომის კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: მოთხოვნები და პირობები.....</b>	<b>8</b>
4.1. კანონმდებლობის მიმოხილვის ცხრილი .....	8
4.2. პროგრამის ბენეფიციარი ქვეყნების კანონები შრომითი უფლებების და სამუშაო პირობების შესახებ.....	15
4.2.1. დასაქმების ხელშეკრულებები .....	15
4.2.2. მინიმალური ხელფასი.....	16
4.2.3. ხელფასი და დაქვითვა.....	16
4.2.4. სამუშაო საათები.....	18
4.2.5. ღამის სამუშაოები.....	18
4.2.6. ზეგანვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურება .....	19
4.2.7. ყოველკვირეული დასვენების დღეები და სამუშაო შესვენება .....	20
4.2.8. შვებულება.....	22
4.2.9. დასაქმების მინიმალური ასაკი და ბავშვის შრომა.....	23
4.2.10. იძულებით შრომა .....	24
4.2.11. შრომითი დავები .....	25
4.2.12. სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლება.....	26
4.2.13. გაერთიანების თავისუფლება.....	27
4.2.14. დისკრიმინაციის აკრძალვა .....	28
4.2.15. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და კომპენსაცია.....	30
4.2.16. პირადი მონაცემების დაცვა.....	32
4.2.17. სექსუალური შევიწროება .....	33
<b>5. შრომის კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: ჰიგიენური პირობები და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე.....</b>	<b>34</b>
5.1. ქვეყნების კანონმდებლობის ცხრილი სამუშაო ადგილზე ჰიგიენური პირობების და უსაფრთხოების შესახებ.....	34
5.2. კანონმდებლობა შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ.....	34
5.2.1. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობები .....	34
5.2.2. დასაქმებულის უფლებები და ვალდებულებები.....	37
5.2.3. თანამშრომელთა ტრენინგი და პირადი დაცვის აღჭურვილობის მიწოდება.....	38
5.2.4. პრევენციული და დაცვის ღონისძიებები .....	39

5.2.5.	დასაქმებულ პირთა დაზღვევის უზრუნველყოფა ფიზიკური დაზიანების, მსხვერპლის, ინვალიდობის და დაავადების შემთხვევაში .....	41
5.2.6.	ინფორმაციის მიწოდება სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების, დაავადებების და ინციდენტების შესახებ.....	42
5.2.7.	კეთილმოწყობა .....	43
5.2.8.	თანამშრომლობა და კონსულტაცია პროექტის თანამშრომლებთან შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით.....	44
<b>6.</b>	<b>პასუხისმგებელი პერსონალი.....</b>	<b>45</b>
<b>7.</b>	<b>პოლიტიკა და პროცედურები.....</b>	<b>48</b>
7.1.	დასაქმების პოლიტიკა და პროცედურები .....	48
7.2.	სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების პოლიტიკა და პროცედურები.....	52
<b>8.</b>	<b>დასაქმების ასაკი.....</b>	<b>54</b>
<b>9.</b>	<b>პირობები.....</b>	<b>55</b>
<b>10.</b>	<b>საჩივრების წარდგენის მექანიზმი.....</b>	<b>56</b>
<b>11.</b>	<b>კონტრაქტორის მართვა.....</b>	<b>59</b>
<b>12.</b>	<b>საზოგადოებრივი მუშაკები.....</b>	<b>60</b>
<b>13.</b>	<b>ძირითადი მომწოდებლები.....</b>	<b>60</b>

# 1. შესავალი

## 1.1. შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურები

შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურების დოკუმენტი მიზნად ისახავს სამართლიანი და თანასწორი შრომის პრაქტიკის ხელშეწყობას, პროექტის თანამშრომლების მიმართ სამართლიანი, არადისკრიმინაციული მოპყრობის და თანაბარი შესაძლებლობების უზრუნველსაყოფად. მისი ამოცანაა პროექტის მუშაკთა უფლებების დაცვა და იმ საქმიანობების მართვის და კონტროლის მხარდაჭერა, რომლებიც შესაძლოა შრომასთან დაკავშირებულ რისკებს ქმნიდეს.

ეს პროცედურა აღწერს მოთხოვნებს და მოლოდინებს შრომისა და სამუშაო პირობების მიმართ შესაბამისობის, ანგარიშგების, როლებისა და პასუხისმგებლობების მონიტორინგისა და ტრენინგის თვალსაზრისით. ის მიღებულია შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის მიერ და ვრცელდება პროექტის ყველა თანამშრომელზე. პროცედურა აღწერს, თუ როგორ აკმაყოფილებს შავი ზღვის გალურჯების პროგრამის გარემოსდაცვითი გლობალური ფონდის რეგიონული პროექტი მსოფლიო ბანკის მე-2 გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის („შრომისა და სამუშაო პირობები“) და საქართველოს, მოლდოვას, თურქეთის და უკრაინის შრომის, დასაქმების და შრომის ჰიგიენისა და უსაფრთხოების მოთხოვნებს.

ეს არის ცოცხალი დოკუმენტი და მომავალში განახლდება დამატებითი ინფორმაციის ხელმისაწვდომობის შემთხვევაში.

## 1.2. ზოგადი ინფორმაცია

შავი ზღვა არის თითქმის დახურული და ზონალურად მოგრძო აუზი, რომელსაც შეზღუდული ურთიერთქმედება აქვს ეგეოსის ზღვასთან თურქეთის სრუტეების სისტემის მეშვეობით. შავი ზღვა ესაზღვრება უკრაინას, რუმინეთს, ბულგარეთს, თურქეთს, საქართველოს და რუსეთს. მასში ჩაედინება ბევრი წყალუხვი მდინარე, მაგალითად დუნაი, დნეპრი, დონი, რიონი, კოდორი და ენგური, ჭოროხი, ყიზილირმაკი, იეშილირმაკი, საქარია, სამხრეთის ბუგი და დნესტრი. მათ გარდა, მრავალი სხვა ქვეყნის მცირე მდინარე უერთდება შავ ზღვას. შავი ზღვა უაღრესად მგრძობიარეა ანთროპოგენური ზემოქმედების მიმართ უზარმაზარი წყალშემკრები აუზისა და ხმელეთით თითქმის სრულად შემოსაზღვრულობის გამო.

შავი ზღვის ეკოლოგიური ხარისხი საგრძნობლად უარესდება, რაც განპირობებულია საკვები ნივთიერებებით, პლასტიკით და ნარჩენებით დაბინძურებით. კლიმატის ცვლილებამ შესაძლოა გაამწვავოს ეროზია, წყალდიდობის რისკი და კიდევ უფრო დაამძიმოს შავი ზღვის ეკოლოგიური მდგომარეობა. ყველაზე მნიშვნელოვანი პროცესი, რამაც შავი ზღვის დეგრადაცია გამოიწვია, იყო აზოტისა და ფოსფორის ნაერთებით მასიური ეუთროფიკაცია, რომლის ძირითადი წყაროები სოფლის მეურნეობა, საოჯახო მეურნეობები და მრეწველობა იყო. ჩამდინარე წყლებით და ნავთობით დაბინძურება საფრთხეს უქმნის ადამიანის ჯანმრთელობას და ზოგიერთ შემთხვევაში აფერხებს მდგრადი ტურიზმისა და აკვაკულტურის განვითარებას.

დაბინძურების საკითხების გადაწყვეტა კვლავაც იქნება მთავარი გამოწვევა შავი ზღვის მდგრადი განვითარებისათვის პოსტ - COVID ეპოქაში. წყლის დაბინძურების პრევენცია და შემცირება მნიშვნელოვანია ადამიანის ჯანმრთელობისთვის და ჯანსაღი ბუნებრივი ჰაბიტატებისათვის. ამ ფონზე, მსოფლიო ბანკი და მისი პარტნიორები ჩაერთნენ რეგიონული მიდგომის დაგეგმვაში დაბინძურების გამოწვევის საპასუხოდ, ესაა - **გლობალური გარემოსდაცვითი ფონდის მიერ დაფინანსებული შავი ზღვის გალურჯების რეგიონული პროექტი** ("პროექტი"). ის დაეფუძნება დაბინძურების შესახებ არსებულ ანალიტიკურ სამუშაოებს, რაც ხელს შეუწყობს ინოვაციური ფინანსებისა და ბიზნესმოდელების გამოვლენას, რომლებიც ამცირებს სანაპირო და საზღვაო რესურსების დეგრადაციას დამაჯერებელი მტკიცებულებების უზრუნველყოფით.

რეგიონული პროექტი ერთ-ერთი ინიციატივაა, რომელიც ხელს უწყობს საერთო საზღვაო დღის წესრიგს და მის შვიდ ხელმძღვრ ქვეყანას: ბულგარეთს, საქართველოს, მოლდოვას, რუმინეთს, რუსეთის ფედერაციას, უკრაინას და თურქეთს. პროექტი მოიცავს ეროვნული დონის საპილოტო საქმიანობას საქართველოში, მოლდოვაში, თურქეთსა და უკრაინაში.

### 1.3. პროექტის მიმოხილვა

პროექტი მიზნად ისახავს ეკონომიკური, ტექნიკური და საკომუნიკაციო ინსტრუმენტების გაძლიერებას რეგიონული თანამშრომლობისა და კერძო სექტორის ჩართულობის ხელშესაწყობად შავი ზღვის დაბინძურების პრევენციის მიზნით. პროექტის გრძელვადიანი ამოცანაა სახელმწიფოების და კერძო სექტორის შესაძლებლობების და მზადყოფნის განმტკიცება მონაწილე ქვეყნებში შავი ზღვის დაბინძურების შემცირების ღონისძიებების განსახორციელებლად. პროექტს აქვს სამი საორიენტაციო კომპონენტი.

**კომპონენტი 1. დაბინძურების პრევენციასა და შემცირებაში ინვესტირების ეკონომიკური ასპექტი:** დაბინძურების ხარჯების კარგად გაცნობიერება ეროვნულ და რეგიონულ დონეებზე რეგიონში ლურჯი ეკონომიკის შემდგომი განვითარების აუცილებელი საფუძველია. ეს კომპონენტი ეკონომიკური ანალიზის საშუალებით შეაჯსებს დაბინძურების პრევენციისა და შემცირების მიმართულებით ეკონომიკური ცოდნის არარსებობას. შემდეგ, დაბინძურების ტალღის შემობრუნების კვალდაკვალ განხორციელებული ანალიტიკური საქმიანობის საფუძველზე, ეს კომპონენტი შეიმუშავებს საინვესტიციო რეკომენდაციებს გლობალური გარემოსდაცვითი ფონდის შავი ზღვის გალურჯების პროგრამის მონაწილე ქვეყნების მთავრობებისთვის. დაბოლოს, აღნიშნული კომპონენტი ხელს შეუწყობს საერთაშორისო და რეგიონული აღიარების მქონე მდგრადი სტანდარტების მიღებას ინვესტიციების განსახორციელებლად სხვადასხვა დარგებში და უზრუნველყოფს შესაძლებლობების განვითარებას შავი ზღვის აუზის ქვეყნების ბიზნესოპერატორებისა და მთავრობების წარმომადგენლებისთვის სემინარებისა და ვებინარების საშუალებით, საინვესტიციო პროექტის მოსამზადებლად ცოდნის და მზადყოფნის ამაღლების მიზნით.

**კომპონენტი 2. მწვანე და ინოვაციური დაფინანსება:** ეს კომპონენტი გაზრდის როგორც საჯარო, ასევე კერძო სექტორის მზადყოფნას გლობალური გარემოსდაცვითი ფონდის შავი ზღვის გალურჯების პროგრამის მონაწილე ოთხ ქვეყანაში და უზრუნველყოფს მათ ფინანსურ ინვესტიციებზე, ინოვაციებზე და დაბინძურების შემცირებისა და მართვის ტექნოლოგიებზე წვდომით. *გო-ინოვაციური გამოწვევა* დააფინანსებს და ხელს შეუწყობს ინოვაციას შავი ზღვის ეუთროფიკაციის საკითხის გადასაჭრელად, რაც საშუალებას

მისცემს საჯარო სექტორის ინსტიტუტებს, განვითარების მიმართულებით მომუშავე პარტნიორებს და პოტენციურ ინვესტორებს გაარკვიონ და გადაამოწმონ ინფორმაცია და ინვესტიცია განახორციელონ ინოვაციურ გადაწყვეტებში. პროექტი ხელს ასევე შეუწყობს ინვესტიციების მომზადებას ამ კომპონენტის ფარგლებში ეფექტური გადაწყვეტების და ადგილმდებარეობების გამოვლენის გზით.

**კომპონენტი 3. პროექტის მართვა:** ეს კომპონენტი მიზნად ისახავს პროექტის ეფექტურობისა და ეფექტიანობის უზრუნველყოფას დამაკმაყოფილებელი მონიტორინგისა და მართვის სისტემის ჩამოყალიბებით, გლობალური გარემოსდაცვითი ფონდის ინდიკატორების ჩათვლით, ასევე, პროექტის მონაწილეობით და საკონსულტაციო მექანიზმების შენარჩუნებით. ეს კომპონენტი ხელს შეუწყობს პროექტის განმახორციელებელ ორგანიზაციას, რომელიც პასუხისმგებელია პროექტის საქმიანობის ტექნიკურ განხორციელებაზე, ფინანსურ მართვასა და შესყიდვებზე, პროექტის შედეგების საერთო მონიტორინგზე, მიღწეული პროგრესის შესახებ ანგარიშების მომზადებაზე და გარემოსდაცვით და სოციალურ პრინციპებთან შესაბამისობაზე, მათ შორის, შრომითი დავების გადაწყვეტის კულტურული თვალსაზრისით სათანადო სისტემის ჩამოყალიბებაზე.

## 2. პროექტში შრომითი რესურსების გამოყენების მიმოხილვა

მოსალოდნელია, რომ პროექტს ეყოლება ძირითადი და ხელშეკრულებით დაქირავებული თანამშრომლები. პროექტში ჩართული მუშაკების რაოდენობა ამ ეტაპზე ვერ შეფასდება. არ არის მოსალოდნელი, რომ პროექტი ჩართავს პირველადი მიწოდების ჯაჭვის და საზოგადოებრივ მუშაკებს.

ძირითადი თანამშრომლების შემადგენლობაში იქნებიან:

- ა) პროექტზე სამუშაოდ გამოყოფილი შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის პერსონალი, და
- ბ) შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის მიერ ჩართული ტექნიკური კონსულტანტები.

შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია მრავალმხრივი ორგანიზაციაა და მისი პერსონალის საქმიანობის პირობები და მოთხოვნები რეგულირდება შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის მუდმივი საერთაშორისო სამდივნოს პერსონალის დებულებით, რომელიც გამოქვეყნებულია ორგანიზაციის ვებგვერდზე. ეს რეგულაციები, რომლებიც შეესაბამება მსოფლიო ბანკის მე-2 გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის მოთხოვნებს, ვრცელდება აღნიშნული ორგანიზაციის თანამშრომლებზე. პროგრამის ფარგლებში დაფინანსებული ტექნიკური კონსულტანტები დაქირავებულნი იქნებიან მსოფლიო ბანკის შესყიდვების პროცედურების შესაბამისად.

ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები შეიძლება იყვნენ ფირმების თანამშრომლები, რომლებიც დაქირავებულნი არიან ტექნიკური და დარგობრივი პოლიტიკის შესაბამისი კვლევების, ტრენინგების და შესაძლებლობების განვითარების ღონისძიებების განსახორციელებლად, და ასევე, ფირმები, რომლებიც დაიქირავეს ეკონომიკური კონკურენციის მხარდასაჭერად.



*ძირითადი თანამშრომლები:* პროგრამის განხორციელებისას პერსონალის სავარაუდო როლები შემდეგია:

- შავი ზღვის გალურჯების პროგრამის მენეჯერი
- ოპერაციული სპეციალისტი/ პროგრამის ოფიცერი
- ინოვაციების ოფიცერი
- კომუნიკაციების ექსპერტი
- მონიტორინგის და შეფასების სპეციალისტი
- ი.ტ. ექსპერტი
- შესყიდვების ოფიცერი
- ფინანსური ოფიცერი
- გარემოს დაცვის და სოციალური ექსპერტი
- სოციალური ექსპერტი
- სტაჟიორი

პროგრამის პერსონალი გაფორმებული იქნება შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის მუდმივმოქმედ საერთაშორისო სამდივნოში, რომელიც სტამბოლში მდებარეობს.

### **3. ძირითადი პოტენციური შრომითი რისკების შეფასება**

#### **3.1. პროგრამის ღონისძიებები**

პროექტი შედგება სამი კომპონენტისგან და ექვსი ქვეკომპონენტისგან. საორიენტაციო ღონისძიებები წარმოდგენილია ქვევით:

***კომპონენტი 1. დაბინძურების პრევენციასა და შემცირებაში ინვესტირების ეკონომიკური ასპექტი***

***ქვეკომპონენტი 1.1: ეროვნული პოლიტიკა და ინსტიტუციური ჩარჩო:***

- მიმდინარე ეროვნული პოლიტიკის და საკანონმდებლო ჩარჩოს შეფასება, დაბინძურების შესახებ რეგიონულ წესებთან/ კონვენციებთან შესაბამისობის შემოწმებით.

***ქვეკომპონენტი 1.2: ეროვნული საინვესტიციო რეკომენდაციები, ცოდნის გაცვლა და რეგიონული დიალოგი***

- დაბინძურების შემცირებისა და მართვის ეროვნული საინვესტიციო რეკომენდაციების შემუშავება
- დიალოგი დარგობრივ სამინისტროებთან და ფინანსებზე პასუხისმგებელ სამინისტროებთან, ასევე მთავარ რეგიონულ დაინტერესებულ მხარეებთან.
- პოტენციური ინფრასტრუქტურული საინვესტიციო რეკომენდაციები დაბინძურების ცხელ წერტილებში, მათ შორის საინვესტიციო კონცეფცია, საინვესტიციო გზამკვლევი საბაზისო მონაცემებით, მიზნები და მონიტორინგის მექანიზმი.
- ცოდნის გაძლიერება საუკეთესო პრაქტიკის გაცვლით საერთო საზღვაო დღის წესრიგის შვიდ ქვეყანას შორის

### **ქვეკომპონენტი 1.3 მდგრადი ბიზნესი და საინვესტიციო სტანდარტები და მითითებები**

მდგრადი ბიზნესისა და საინვესტიციო სტანდარტების იდენტიფიცირება ძირითად სექტორებში საერთაშორისო და რეგიონული საუკეთესო პრაქტიკის საფუძველზე, ევროკავშირის მდგრადი საქმიანობის ტაქსონომიის შესაბამისად.

საერთო საზღვაო დღის წესრიგის ქვეყნებში ეროვნულ სტანდარტებს შორის ეკვივალენტობის განხილვა.

- ტრენერთა ტრენინგების და სემინარების ორგანიზება, რომლებიც გამიზნული იქნება ფერმერებზე, სხვადასხვა დარგებზე, მუნიციპალიტეტებზე და მცირე და საშუალო ბიზნესზე.

### **კომპონენტი 2. მწვანე და ინოვაციური დაფინანსება**

#### **ქვეკომპონენტი 2.1 ეკო-ინოვაციური გამოწვევა**

ინოვაციის დაფინანსება და ხელშეწყობა შავი ზღვის ეუთროფიკაციაზე რეაგირებისთვის.

#### **ქვეკომპონენტი 2.2 ინვესტიციების მომზადება**

ინვესტიციების მომზადება ეფექტური გადაწყვეტების და ადგილმდებარეობების იდენტიფიკაციის და შერჩევის საშუალებით.

### **კომპონენტი 3. პროგრამის მართვა**

#### **3.2. ძირითადი შრომითი რისკები**

პროექტის საერთო სოციალური გავლენა სავარაუდოდ პოზიტიური იქნება, რასაც მოჰყვება ზღვის დაბინძურების შემცირება, ბიზნესსტანდარტების გაძლიერება ისეთ სექტორებში, როგორებიცაა სოფლის მეურნეობა, აკვაკულტურა, ტურიზმი და გადაზიდვები და ადგილობრივი თემების და არასამთავრობო ორგანიზაციების გაძლიერება ადგილობრივი დაბინძურების პრევენციის ღონისძიებებში მონაწილეობის მისაღებად. სოციალური ზემოქმედება მოსალოდნელია რომ მინიმალური, ლოკალიზებული და შექცევადი იქნება, ვინაიდან პროგრამის საქმიანობა დაგეგმილია დაბინძურების შემცირების პოზიტიური შედეგების მისაღწევად და შავი ზღვის მდგრადი მართვის პოლიტიკის კოორდინაციის გასაძლიერებლად.

პროგრამა არ დააფინანსებს რაიმე ფართომასშტაბიან სამშენებლო სამუშაოებს; შესაბამისად, ზემოქმედება იქნება დროებითი, შექცევადი და ადვილად მართვადი შემარბილებელი ღონისძიებებით, რომლებიც შედის ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების მართვის ჩარჩოსა და ქვეპროექტების გარემოს და სოციალური დაცვის დოკუმენტებში. 1-ლი კომპონენტის ფარგლებში პროექტის ღონისძიებები ძირითადად ტექნიკური დახმარების ტიპისაა და მოიცავს სხვადასხვა სახის კვლევებს და შეფასებებს. გრანტით დაფინანსებული ღონისძიებები მე -2 კომპონენტის ფარგლებში მცირემასშტაბიანი იქნება და სავარაუდოდ არ გამოიწვევს შრომითი რესურსების შემოდინებასთან დაკავშირებულ რაიმე რისკს. სექსუალური ექსპლუატაციის და ძალადობის /სექსუალური შევიწროების რისკი შეფასდა, როგორც დაბალი, ბენეფიციარი



ქვეყნების კონტექსტებისა და პროექტის საქმიანობის სპეციფიკური ხასიათის შეფასების საფუძველზე.

პროექტი არ დააფინანსებს ღონისძიებებს, რომლებიც გულისხმობს ბავშვთა და იძულებით შრომას. ეს რისკები და ზემოქმედება მითითებული იქნება აკრძალული საქმიანობების ჩამონათვალში.

- მოსალოდნელია, რომ შრომითი რისკები ძირითადად დაკავშირებული იქნება სამუშაო ადგილზე ჰიგიენის და უსაფრთხოების საკითხებთან, ეკო-ინოვაციური გრანტებით დაფინანსებულ საქმიანობასთან მიმართებით, როგორცაა მცირე მასშტაბიანი სამშენებლო /სამონტაჟო სამუშაოები. რისკები ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მიმართულებით შეიძლება მოიცავდეს ისეთ ზემოქმედებას, როგორებიცაა მტვერი, ხმაური, ტრანსპორტის მოძრაობის დროებითი შეფერხება.
- COVID-19 პანდემიასთან დაკავშირებული რისკები სამუშაო ადგილზე ჰიგიენის და უსაფრთხოების საკითხებთან მიმართებით, შეიძლება მოიცავდეს რისკებს სამოქალაქო საზოგადოებასთან და დაინტერესებულ მხარეებთან შეხვედრების ორგანიზებასთან თვალსაზრისით.

#### **4. შრომის კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: მოთხოვნები და პირობები**

##### **4.1. კანონმდებლობის მიმოხილვის ცხრილი**

თემა	საქართველო	მოლდოვა	თურქეთი	უკრაინა
დასაქმების ხელშეკრულებები	<p>საქართველოს შრომის კანონი, მუხლი 12:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ზეპირი ან წერილობითი, ვადიანი ან უვადო კონტრაქტები.</li> <li>– სამ თვეზე მეტი ხნით დასაქმება მოითხოვს წერილობით კონტრაქტს.</li> <li>– კონტრაქტი უნდა მოიცავდეს აღნიშნული მუხლით განსაზღვრულ ძირითად პირობებს</li> </ul>	<p><b>მოლდოვას შრომის კანონი, 30 -ე და 58 -ე მუხლი</b> არეგულირებს როგორც კოლექტიური, ისე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებების წერილობით გაფორმებას.</p>	<p><b>თურქეთის შრომის კანონი, მუხლი 8:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ფიქსირებული ვადის მქონე კონტრაქტები ერთი ან მეტი წლის ხანგრძლივობით საჭიროებს წერილობითი ფორმით გაფორმებას.</li> <li>– კანონით არ არის შემოთავაზებული კონკრეტული ფორმატი და შინაარსი კონტრაქტებისთვის.</li> </ul>	<p><b>უკრაინის შრომის კანონი, მუხლი 24:</b> მოითხოვს წერილობით შრომით ხელშეკრულებას. თუმცა, ის არ კრძალავს სიტყვიერ შეთანხმებებს.</p> <p><b>მუხლი 29:</b> დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აცნობოს უფლებების, მოვალეობების, სამუშაო პირობების, სარგებლისა და ანაზღაურების, სამუშაო ადგილზე ჰიგიენის და უსაფრთხოების და ა.შ. შესახებ.</p>
ხელფასები და დაქვითვები	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ანაზღაურება და გადახდების რეგულარულობა განსაზღვრულია შრომითი ხელშეკრულებით. თუ არ არის განსაზღვრული, <b>გადახდა</b> უნდა მოხდეს <b>ყოველთვიურად</b>, კანონის შესაბამისად.</li> <li>– დაქვითვები არ უნდა აღემატებოდეს ანაზღაურების 50 პროცენტს.</li> </ul>	<p>მოლდოვაში ანაზღაურების ოდენობა და ფორმა განისაზღვრება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით. ანაზღაურება ხდება მინიმუმ ყოველთვიურად. დაქვითვების საერთო ოდენობა არ შეიძლება აღემატებოდეს დასაქმებულისთვის გადასახდელი ხელფასის <b>50 პროცენტს</b>.</p>	<p>ხელფასის ოდენობა მითითებული უნდა იყოს შრომით ხელშეკრულებაში. <b>მუხლი 38:</b> დამსაქმებელმა არ უნდა გამოიყენოს ხელფასის დაკლება, გარდა შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მიზეზებისა. დაქვითვები არ უნდა აღემატებოდეს <b>ორ დღიურ ანაზღაურებას თვეში</b> ან ორი დღის შემოსავალს.</p>	<p>ანაზღაურების ფორმები და სისტემები გათვალისწინებულია ხელშეკრულებაში. ხელფასებიდან დაქვითვა შესაძლებელია მხოლოდ კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. ყველა გამოქვითვის საერთო ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს <b>20 პროცენტს</b> და ზოგიერთ შემთხვევაში ყოველთვიური ხელფასის 50 პროცენტს.</p>
მინიმალური ხელფასი	<p>შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს მინიმალურ ხელფასს. არსებობს პრეზიდენტის ბრძანებულება (პრეზიდენტის ბრძანება #351, 1999 წლის 4 ივნისი), რომელიც ადგენს 20 ლარს, როგორც მინიმალურ ყოველთვიურ ხელფასს.</p>	<p>მოლდოვას მთავრობა ადგენს გარანტირებულ მინიმალურ ხელფასს, რომელიც შეადგენს 2775 MDL (დაახლ. 155 აშშ დოლარი) 2019 წლის მაისის მდგომარეობით.</p>	<p>თურქეთის შრომის კანონის 39 -ე მუხლის თანახმად, <b>მინიმალური ხელფასის განსაზღვრას და გადასინჯვას</b> ახორციელებს ოჯახის, შრომისა და სოციალური მომსახურების სამინისტროს შესაბამისი კომისია <b>ორ წელიწადში ერთხელ მაინც</b>.</p>	<p>მინიმალური ხელფასი გარანტირებულია კანონით. <b>მინიმალური ხელფასის</b> ოდენობა განისაზღვრება მთავრობის მიერ წელიწადში ერთხელ მაინც და არ შეიძლება იყოს შრომისუნარიანი ასაკის ადამიანის საარსებო მინიმუმზე დაბალი.</p>
სამუშაო საათები	<p>ყოველკვირეული სამუშაო საათების სტანდარტული რაოდენობა <b>არ უნდა იყოს 40 საათზე მეტი</b>. შრომის კანონი პირდაპირ განსაზღვრავს რომ სამუშაო დღე 8 საათიანია.</p>	<p>მოლდოვას შრომის კანონი ითვალისწინებს რეგულარულ <b>40-საათიან სამუშაო კვირას</b>. სამუშაო საათები გადანაწილებულია კვირის ლიმიტის ფარგლებში, როგორც წესი, რეგულარული ინტერვალებით და ეს <b>შეადგენს 8 საათს დღეში</b> ხუთი დღის განმავლობაში ორი დასვენების დღით.</p>	<p>მუშაობის ხანგრძლივობა არ უნდა აღემატებოდეს <b>კვირაში 45 საათს</b> (დღეში 9 საათს). თუ საათები არ არის თანაბრად გადანაწილებული კვირის განმავლობაში, ყოველდღიური სამუშაო დრო არ შეიძლება აღემატებოდეს <b>11 საათს</b>.</p>	<p>რეგულარული სამუშაო დრო არ შეიძლება აღემატებოდეს <b>კვირაში 40 საათს</b>. ყოველდღიური სამუშაო დრო რეგულირდება სამუშაო კვირის საათების შესაბამისად; ხუთდღიანი სამუშაო კვირა, მაქსიმუმ 8 საათი; ექვსდღიანი სამუშაო კვირა, მაქსიმუმ 7 საათი.</p>

<p><b>ღამის ცვლა</b></p>	<p>28 -ე მუხლი არეგულირებს ღამის ცვლებს. ღამით მუშაობა (იგულისხმება ღამის 22:00 საათიდან 6:00 საათამდე) აკრძალულია არასრულწლოვნებისთვის, ორსული ქალებისთვის, ახალნაშობიარები ქალებისთვის, მეძუძური დედებისთვის. თანხმობა საჭირო 3 წლამდე ასაკის ბავშვების ოფიციალური მზრუნველებისთვის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისთვის.</p>	<p>103 -ე მუხლი არეგულირებს ღამის ცვლებს. ღამით მუშაობა ხორციელდება 22:00 საათიდან 6:00 საათამდე. ღამის სამუშაო დრო მცირდება ერთი საათით.</p>	<p>მუხლი 69: სამუშაო ცხოვრების მიზნებისათვის „ღამე“ ნიშნავს დღე - ღამის ნაწილს, რომელიც იწყება არა უგვიანეს 20.00 საათისა და მთავრდება არა უადრეს 06.00 საათისა და გრძელდება არა უმეტეს 11 საათისა ნებისმიერ შემთხვევაში.</p>	<p>ღამით მუშაობა იწყება 22:00 საათზე და გრძელდება დილის 06:00 საათამდე. ღამით მუშაობის დრო მცირდება ერთი საათით. ღამის სამუშაო ანაზღაურდება გაზრდილი თანხით, რომელიც განსაზღვრულია ზოგადი, ფილიალის (რეგიონული) ხელშეკრულებებითა და კოლექტიური ხელშეკრულებებით, რაც შეადგენს არანაკლებ ხელფასის 20 პროცენტის დანამატს ღამით ნამუშევარი ყოველი საათისთვის.</p>
<p><b>ზეგანაკვეთური სამუშაო</b></p>	<p>არ არსებობს შეზღუდვა <b>კვირაში მაქსიმალურ ზეგანაკვეთურ სამუშაო დროსთან დაკავშირებით.</b> ზეგანაკვეთური ანაზღაურების გადახდის ნაცვლად, შესაძლებელია შვებულების დამატებითი დღეებით სარგებლობა, მაგრამ სამუშაოს შესრულებიდან არა უგვიანეს 4 კვირისა, თუ ეს შეუძლებელი არ არის გონივრული ფაქტორების გამო. კანონი მკაფიოდ არ ითვალისწინებს რა უნდა იყოს გაზრდილი ანაზღაურების განაკვეთი ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის.</p>	<p>დამსაქმებლის მოთხოვნით, დასაქმებულებს შეუძლიათ ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესრულება კალენდარული წლის განმავლობაში 120 საათამდე. გამონაკლის შემთხვევებში, ეს ლიმიტი შეიძლება გახანგრძლივდეს 240 საათამდე ორივე მხარის შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება საათში ჩვეულებრივ განაკვეთზე 1.5 -ჯერ მეტია ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირველი ორი საათის განმავლობაში და 2 -ჯერ მეტი მომდევნო საათებისთვის.</p>	<p>ხელფასი ზეგანაკვეთური სამუშაოების თითოეული საათზე ჩვეულებრივ საათობრივ განაკვეთთან შედარებით ერთნაზღაურებელია მეტია. ზეგანაკვეთური ანაზღაურება შეიძლება გამოხატულ იქნეს თავისუფალი დროის სახით, რაც შეიძლება იყოს ერთი საათი და ოცდაათი წუთი ყოველ საათზე ზეგანაკვეთური მუშაობის ყოველი ერთი საათისთვის და ერთი საათი და თხუთმეტი წუთი თითოეული დამატებითი საათისათვის. ჯამური ზეგანაკვეთური სამუშაო არ უნდა იყოს ორას სამოცდაათ საათზე მეტი წლის განმავლობაში.</p>	<p>ზეგანაკვეთური სამუშაო კანონით ნებადართულია მხოლოდ 62-ე მუხლში ჩამოთვლილ გამონაკლის შემთხვევებში. ერთი თანამშრომლის ზეგანაკვეთური სამუშაო არ უნდა აღემატებოდეს ჯამში 4 საათს ორი მომდევნო დღის განმავლობაში და წელიწადში სულ 120 საათს. ანაზღაურება ხდება ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ხდება ორმაგი ოდენობით. დაუშვებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაცია თანამშრომლისთვის დასვენების დღის გამოყოფით.</p>
<p><b>ყოველკვირეული დასვენების დღეები და შესვენება</b></p>	<p>შრომის კანონი ადგენს მინიმუმ 12-საათიანი დასვენების მოთხოვნას სამუშაო დღეებსა და ცვლებს შორის. გარდა ამისა, არსებობს მინიმალური ყოველკვირეული დასვენების მოთხოვნა; შვიდდიანი პერიოდში 24 საათიანი უწყვეტი დასვენების პერიოდი; ან თუ მხარეები შეთანხმდებიან, დასაქმებულს შეიძლება ჰქონდეს ზედიზედ ორი 24 -</p>	<p>ყოველდღიური შესვენების ხანგრძლივობა, ანუ დრო სამუშაო პროგრამის დასრულებიდან მომდევნო დღეს სამუშაო პროგრამის დაწყებამდე არ შეიძლება იყოს ყოველდღიური სამუშაო დროის ორმაგ ხანგრძლივობაზე ნაკლები. ყოველკვირეული დასვენება განისაზღვრება 2 ერთმანეთის</p>	<p>დასაქმებულებს უფლება აქვთ დაისვენონ მინიმუმ ოცდაოთხი საათი (ყოველკვირეული დასვენება) შეუფერხებლად შვიდდიანი პერიოდის განმავლობაში, თუ მათ ნამუშევარი აქვთ 45 საათამდე ყოველკვირეული დასვენების დღეებამდე. კანონის თანახმად, დამსაქმებლებს არ აქვთ უფლება ეს ყოველკვირეული დასვენება</p>	<p>დასაქმებულებს ეძლევათ შესვენება, რომელიც გრძელდება არა უმეტეს ორი საათისა დღეში და ეს პერიოდი არ შედის სამუშაო დროში (შრომის კოდექსის 66 -ე მუხლი). ყოველკვირეული უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს მინიმუმ ორმოცდაორი საათი (შრომის კოდექსის 79-ე მუხლი). აკრძალულია დასვენების დღეებში მუშაობა. დასაქმებულთა დასვენების დღეებში</p>

	საათიანი დასვენება (ფაქტიურად 48 საათი) 14 – დღიან სამუშაო პერიოდში.	მომდევნო დღით, ჩვეულებრივ შაბათ-კვირით.	გამოქვეითონ დასაქმებულთა ხელფასიდან. გარდა ამისა, შრომის კანონის 68 -ე მუხლი მიუთითებს, რომ დასაქმებულებს აქვთ დასვენების უფლება, რომლის ხანგრძლივობა განსხვავდება სამუშაო საათების მიხედვით.	სამუშაო პროცესში ჩართვა დასაშვებია მხოლოდ საწარმოს პროფკავშირის ნებართვით, გამონაკლის შემთხვევებში (შრომის კოდექსის 71 -ე მუხლი). თუ თანამშრომლები ვალდებულნი არიან იმუშაონ დასვენების დღეებში, მათ აქვთ დამატებითი დასვენების დღის მოთხოვნის ან ფულადი ანაზღაურების ორმაგი ოდენობით მოთხოვნის უფლება (შრომის კოდექსის 72 -ე მუხლი).
შვებულება	კანონი ადგენს მინიმუმ 24 ანაზღაურებად სამუშაო დღეს წელიწადში ყოველწლიურ შვებულებად. დამატებითი 15 კალენდარული დღე შეიძლება გამოყენებულ იქნეს უხელფასო შვებულების სახით. დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს შვებულება 11 თვის მუშაობის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს შვებულება აღნიშნული პერიოდის გასვლამდე კი.	ყოველწლიური შვებულების უფლება გარანტირებულია ყველა თანამშრომლისთვის. ნებისმიერი თანამშრომელი, რომელიც მუშაობს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სარგებლობს ყოველწლიური შვებულების უფლებით, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დასაქმების პირველი ექვსი თვის შემდეგ. ყველა თანამშრომელს აქვს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების ადგის უფლება, მინიმუმ 28 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით.	დასაქმებულებს, რომლებმაც სამუშაო ადგილზე დაქირავების დღიდან იმუშავეს სულ მცირე ერთი წელი, უფლება აქვთ მიიღონ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება.	დასაქმებულებს უფლება აქვთ მიიღონ ანაზღაურებადი შვებულება არანაკლებ 24 კალენდარული დღით დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ექვსი უწყვეტი თვის განმავლობაში მუშაობის შემდეგ. ამ ექვსთვიანი ვადის გასვლამდე დასაქმებულებს შეუძლიათ წლიური ანაზღაურებადი შვებულების აღება ნამუშევარი პერიოდის პროპორციული ხანგრძლივობით.

<p><b>დასაქმების მინიმალური ასაკი და ბავშვის შრომა</b></p>	<p>დასაქმების მინიმალური ასაკი 16 წელია. 16 წლამდე ასაკის ბავშვებს შეუძლიათ მუშაობა თავიანთი კანონიერი წარმომადგენლის ან მეურვის თანხმობით, თუ ეს არანაირ ზიანს არ აყენებს მათ და არ უშლის ხელს არასრულწლოვნებს განათლების მიღებაში. 14 წლამდე ასაკის ბავშვებს შეუძლიათ დასაქმდნენ მხოლოდ სპორტის, ხელოვნების, კულტურის სფეროში და გარკვეული სარეკლამო სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით.</p>	<p>შრომის კოდექსის 46 -ე მუხლი განსაზღვრავს დასაქმების მინიმალურ ასაკს 16 წლამდე, ხოლო 255 -ე მუხლი სახიფათო სამუშაოებში დასაქმების მინიმალურ ასაკად განსაზღვრავს 18 წელს.</p>	<p>დასაქმების მინიმალური ასაკი 15 წელია, მაგრამ პროფესიული სწავლების გარკვეულ შემთხვევებში, მსუბუქი სამუშაო დასაშვებია 14 წლამდე ასაკის ბავშვებისთვის.</p>	<p>დასაქმებულისთვის მინიმალური ასაკი 16 წელია. ბავშვები, რომლებმაც მიაღწიეს 15 წლის ასაკს, გამონაკლისის სახით, შეიძლება დასაქმდნენ მშობლების თანხმობით. უფრო მეტიც, ბავშვების დასაქმება ნებადართულია მშობლების თანხმობით 14 წლის ასაკში.</p>
<p><b>იძულებით შრომა</b></p>	<p>შრომის კოდექსი კრძალავს იძულებით შრომას. საქართველომ მოახდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის რატიფიცირება იძულებითი შრომის შესახებ და ეს კონვენცია ამჟამად ძალაშია. საქართველოს კანონი ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ მკაფიოდ ადგენს ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) აკრძალვას და ითვალისწინებს პრევენციულ ზომებს და ასევე ქმედებებს ტრეფიკინგის წინააღმდეგ მთელი ქვეყნის მასშტაბით.</p>	<p>კონსტიტუცია კრძალავს იძულებით შრომას და არასრულწლოვანთა ექსპლუატაციას. (11, 12) ბ) ითვალისწინებს შეტყობინების მიწოდებას საწარმოს ლიკვიდაციის ან დასაქმებულთა ან პერსონალის რაოდენობის შემცირების შესახებ, რაც უნდა განხორციელდეს ლიკვიდაციამდე ან შემცირებამდე ორი თვით ადრე.</p>	<p>შრომის კანონი არ მოიცავს იძულებითი შრომის საკითხებს. თურქეთის რესპუბლიკის კონსტიტუციის მე -18 მუხლი კრძალავს იძულებით შრომას. თურქეთის სისხლის სამართლის კანონის 80 -ე მუხლით ისჯება ადამიანებით ვაჭრობა და 117 -ე მუხლით კი შრომისა და მუშაობის თავისუფლების დარღვევა. თურქეთმა მოახდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #29 კონვენციის რატიფიკაცია იძულებითი შრომის შესახებ და ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 105 -ე კონვენციის რატიფიკაცია იძულებითი შრომის აკრძალვის შესახებ.</p>	<p>უკრაინამ მოახდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის რატიფიცირება იძულებითი შრომის, რომელიც ადგენს, რომ იძულებითი შრომის უკანონო განხორციელება ისჯება როგორც სისხლის სამართლის დანაშაული. ასევე უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს კანონით დაწესებული ჯარიმების ადეკვატურობა და მკაცრი აღსრულება. იძულებითი შრომის გამოყენება აკრძალულია უკრაინის კონსტიტუციით, განსაზღვრული გამონაკლისების გარდა.</p>
<p><b>შრომითი დავები</b></p>	<p>კანონი განსაზღვრავს მორიგებას როგორც ინდივიდუალური დავების გადაწყვეტის პროცედურას და უთითებს, რომ ის უნდა გადაწყდეს მხარეებს შორის შერიგების პროცედურებით, რაც გულისხმობს პირდაპირ</p>	<p>შრომის კანონი მოიცავს დებულებებს, რომლებიც მშრომელებს აძლევს ინდივიდუალური და კოლექტიური დავების გადაწყვეტის საშუალებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს</p>	<p>თურქეთის შრომის კოდექსი შეიცავს დებულებებს, რომლებიც მშრომელებს აძლევს დავების მოგვარების შესაძლებლობას იმ შემთხვევებში, როდესაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობს უთანხმოება</p>	<p>უკრაინის შრომის კანონი არეგულირებს, თუ როგორ უნდა მოგვარდეს ინდივიდუალური და კოლექტიური დავები დასაქმებულს და დამსაქმებელს შორის.</p>

	მოლაპარაკებებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის.	შორის, შრომითი ხელშეკრულების პირობების ან სამუშაოს სხვა ასპექტების, მათ შორის, შრომისა და შრომის უსაფრთხოების შესახებ.	შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებსა და სამუშაოს სხვა ასპექტებზე.	
<b>დასაქმებულთა კოლექტიური გათავისუფლება</b>	შრომის კანონი არეგულირებს კოლექტიურ გათავისუფლებას. კოლექტიური გათავისუფლების შემთხვევაში დამსაქმებელმა ჯერ უნდა დაიწყონ კონსულტაციები დასაქმებულთა პროფესიულ კავშირებთან. დამსაქმებელმა წერილობით უნდა შეატყობინოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ თანამშრომლებს, რომელთა შრომითი ხელშეკრულება წყდება, სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეწყვეტამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე.	მუხლი 88. გათავისუფლების წესი საწარმოს ლიკვიდაციის, მუშათა ან პერსონალის რაოდენობის შემცირების შემთხვევაში: დამსაქმებელს უფლება აქვს გაათავისუფლოს თანამშრომლები საწარმოს ლიკვიდაციასთან დაკავშირებით ან მუშათა ან პერსონალის რაოდენობის შემცირების საჭიროების გამო.	შრომის კანონი არეგულირებს სამსახურიდან კოლექტიურ გათავისუფლებას. ეკონომიკური, ტექნოლოგიური, სტრუქტურული ან მსგავსი მიზეზის გამო დასაქმების ხელშეკრულების კოლექტიური შეწყვეტა რაც აუცილებელია საწარმოსთვის, მოითხოვს პროფკავშირის, შრომის შესაბამისი რეგიონული დირექტორატისა და დასაქმების საჯარო სამსახურის ინფორმირებას კოლექტიურ გათავისუფლებამდე 30 დღით ადრე მაინც.	დამსაქმებელმა კონსულტაცია უნდა აწარმოოს პროფკავშირთან გადაწყვეტილების მიღებიდან არა უგვიანეს სამი თვის განმავლობაში. დაგეგმილი კოლექტიური გათავისუფლების შემთხვევაში, დამსაქმებელმა უკრაინის დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ტერიტორიულ ორგანოს უნდა აცნობოს ნებისმიერ გათავისუფლებამდე ორი თვით ადრე. თანამშრომლებს პირადად ეცნობებათ გათავისუფლებამდე ორი თვით ადრე.
<b>გაერთიანების თავისუფლება</b>	მუხლი 5 - ორგანიზაციის უფლება მუშაკთა და დამსაქმებელთა თავისუფლების უზრუნველსაყოფად ან ხელშეწყობის მიზნით, შექმნან ან შეუერთდნენ ადგილობრივ, ეროვნულ ან საერთაშორისო ორგანიზაციებს. მხარეები თანხმდებიან, რომ ეროვნული კანონი არ უნდა იყოს იმგვარი, რომ შეაფერხოს ასეთი თავისუფლება.	მუხლი 9. დასაქმებულის ფუნდამენტური უფლებები და პასუხისმგებლობები: თავისუფალი გაერთიანება პროფკავშირებში, მათ შორის პროფკავშირული ორგანიზაციის შექმნა და მათში გაერთიანება შრომის უფლებების, თავისუფლებისა და კანონიერი ინტერესების დასაცავად.	კანონი №6356 პროფკავშირებისა და კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების შესახებ: ნებისმიერ პირს, რომელიც მიაღწევს 15 წლის ასაკს და ითვლება მშრომელად ამ კანონის დებულებების შესაბამისად, შეუძლია პროფესიულ კავშირში გაერთიანება. აკრძალულია ადამიანის იძულება იყოს ან არ იყოს პროფკავშირის წევრი.	მუხლი 40 1. დასაქმებულს და დამსაქმებელს შეუძლიათ ასოციაციების შექმნა და/ან სხვა ასოციაციებთან წვდომა ყოველგვარი წინასწარი ნებართვის გარეშე.



<b>დისკრიმინაციის აკრძალვა</b>	შრომითი დისკრიმინაცია აკრძალულია შრომის კანონის მე -2, მე -3 და მე -4 მუხლებით	შრომის კანონის მე -8 მუხლით აკრძალულია დისკრიმინაცია მშრომელთა შორის.	თურქეთის შრომის კანონის მე -5 მუხლი არეგულირებს დასაქმებისას დისკრიმინაციის აკრძალვას.	უკრაინის 2015 წლის 12 ნოემბრის კანონი 785 – VIII მოქალაქეთა შრომითი უფლებების თანასწორობის შესახებ კრძალავს ყოველგვარ დისკრიმინაციას შრომის სფეროში.
<b>დასაქმების ხელშეკრულების შეწყვეტა და კომპენსაცია</b>	დასაქმებულს აქვს წინასწარი წერილობითი შეტყობინების 30 კალენდარული დღით ადრე მიწოდების და არანაკლებ ერთი თვის ხელფასის გადახდის ვალდებულება ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. დასაქმებულს შეუძლია წინასწარი წერილობითი შეტყობინების გაცემა 3 კალენდარული დღით ადრე, მაგრამ ამ შემთხვევაში კომპენსაციის თანხა იქნება მინიმუმ ორი თვის ხელფასის ოდენობა, რომელიც გადახდილ უნდა იქნეს ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში..	მუხლი 287 (1). მშრომელი, რომელმაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება გააფორმა დასაქმებულ - ფიზიკურ პირთან, ვალდებულია სამსახურიდან წასვლის შესახებ აცნობოს დასაქმებულს შვიდი კალენდარული დღით ადრე. მუხლი 287 (3) - ინდივიდუალური შრომის ხელშეკრულებების შეწყვეტისას ანაზღაურების სიდიდე და სხვა გადახდების ოდენობა განისაზღვრება ხელშეკრულების მხარეების მიერ.	შეწყვეტის საფუძვლიანი მიზეზის შემთხვევაში, წერილობითი შეტყობინება უნდა მიეცეს დასაქმებულს იურიდიული შეტყობინების მიწოდების პერიოდების დაცვით. დასაქმებულს ასევე შეუძლიათ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სამართლიანი მიზეზის საფუძველზე (ჯანმრთელობის მიზეზების გამო, ამორალური, არაკეთილსინდისიერი ან ბოროტი განზრახვით ჩადენილი ქმედების ან სხვა მსგავსი საქციელის გამო, ფორსმაჟორი). ამ შემთხვევებში დასაქმებელი არ არის ვალდებული დაიცვას სამართლებრივი შეტყობინების ვადა და შეუძლია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს ხელშეკრულება.	ხელშეკრულების შეწყვეტის ინიცირება თანამშრომლის მიერ: შეტყობინების მიწოდების ვადაა ორი კვირა. შეწყვეტა წარმოებისა და შრომის ორგანიზაციის ცვლილებების გამო - შეტყობინება მიწოდებულ უნდა იქნეს შეწყვეტამდე მინიმუმ 2 თვით ადრე. თანამშრომელმა პირადად უნდა მიიღოს შეტყობინება. შეწყვეტა გამოსაცდელი ვადის არადაამაკმაყოფილებელი გავლის გამო - შეწყვეტამდე 3 დღით ადრე. დასაქმებულმა შეტყობინება უნდა მიიღოს წერილობითი ფორმით.

## 4.2. პროგრამის ბენეფიციარი ქვეყნების კანონები შრომითი უფლებების და სამუშაო პირობების შესახებ

### 4.2.1. დასაქმების ხელშეკრულებები

**საქართველო:** საქართველოს შრომის კანონმდებლობის მე -12 მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება ფორმდება წერილობით ან სიტყვიერად განსაზღვრული ან განუსაზღვრელი ვადით, ასევე სამუშაოს შესასრულებლად საჭირო ვადით. შრომითი ხელშეკრულება მზადდება წერილობით და მხარეთათვის გასაგებ ენაზე, თუ შრომითი ურთიერთობა სამ თვეზე მეტ ხანს გრძელდება. შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი პუნქტებია: დასაქმების დაწყების თარიღი და ხელშეკრულების ხანგრძლივობა; სამუშაო დრო და დასვენება; სამუშაო ადგილი; თანამდებობა და სამუშაოს აღწერილობა; ანაზღაურება და გადახდის პირობები; ზეგანაკვეთური და შესაბამისი ანაზღაურების განაკვეთები, ფასიანი და ანაზღაურებადი შვებულება.

მე -11 მუხლი არეგულირებს წინასწარ სახელშეკრულებო ურთიერთობას და მოითხოვს, რომ დამსაქმებელმა კანდიდატს მიაწოდოს ინფორმაცია შესასრულებელი სამუშაოს, შრომითი ხელშეკრულების ტიპის (წერილობითი ან ზეპირი) და ვადის (ფიქსირებული ან უვადო), სამუშაო პირობების, დასაქმებულის კანონიერი უფლებების, შრომითი ურთიერთობის და ანაზღაურების შესახებ.

**მოლდოვა:** მოლდოვას შრომის კანონმდებლობის 30 -ე მუხლი არეგულირებს კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულების წერილობით გაფორმებას თანამშრომლებსა და დამსაქმებლებს შორის.

58-ე მუხლის თანახმად, ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება ფორმდება წერილობით. თუ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება არ არის გაფორმებული წერილობით, ის დადებულია განუსაზღვრელი ვადით და იწვევს სამართლებრივ შედეგებს იმ დღიდან, როდესაც მშრომელი დამსაქმებელმა ან საწარმოს სხვა ოფიციალურმა პირმა სამსახურში მიიღო.

**თურქეთი:** თურქეთის შრომის კანონმდებლობის მე -8 მუხლის თანახმად, ერთი წლის ან მეტი ვადის მქონე ხელშეკრულებები უნდა გაფორმდეს წერილობითი. იმ შემთხვევებში, როდესაც წერილობითი ხელშეკრულება არ არის გაფორმებული, დამსაქმებელი ვალდებულია, დასაქმებულს მიაწოდოს წერილობითი დოკუმენტი, დასაქმებიდან არა უგვიანეს ორ თვეში, რომელშიც ასახულია ზოგადი და სპეციალური სამუშაო პირობები, ყოველდღიური ან ყოველკვირეული სამუშაო დრო, ძირითადი ხელფასი და ნებისმიერი სახელფასო დანამატი, ანაზღაურების პერიოდულობა, ხელშეკრულების ხანგრძლივობა (თუ ფიქსირებული ვადით არის გაფორმებული) და პირობები ხელშეკრულების შეწყვეტასთან დაკავშირებით. ეს ქვეპუნქტი არ გამოიყენება ფიქსირებული ვადის მქონე იმ ხელშეკრულებების შემთხვევაში, რომელთა ხანგრძლივობა ერთ თვეს არ აღემატება.

თურქეთის შრომის კანონმდებლობის შესაბამისად, შრომითი ხელშეკრულებების ძირითადი კატეგორიებია განსაზღვრული (ფიქსირებული) და განუსაზღვრელი ვადის, სრული და ნახევარ განაკვეთური, უწყვეტი და გარდამავალი, სეზონური ხელშეკრულებები, ასევე შრომითი ხელშეკრულებები საცდელი პერიოდებით ან მის გარეშე, დროებითი შრომითი და გუნდური სამუშაო ხელშეკრულებები. დასაქმება, რომელიც გრძელდება მხოლოდ 30 დღემდე, გარდამავალია; და დასაქმება, რომელიც მოითხოვს უფრო ხანგრძლივ პერიოდს, არის უწყვეტი.

**უკრაინა:** უკრაინის შრომის კანონის 24 -ე მუხლის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულება ფორმდება წერილობით. ამასთან, ის არ კრძალავს შრომითი ხელშეკრულების ვერბალური ფორმით დადებას. დასაქმების ხელშეკრულება შეიძლება გულისხმობდეს დამატებით სარგებელს კანონმდებლობით გათვალისწინებული ძირითადი სარგებლის გარდა (91 -ე მუხლი).

29 -ე მუხლის თანახმად, სანამ დასაქმებული მუშაობას დაიწყებს, დამსაქმებელი ვალდებულია მას აცნობოს უფლებების, მოვალეობების, სამუშაო პირობების, სარგებლისა და ანაზღაურების, საშიში და მავნე საწარმოო ფაქტორების და მათი ზემოქმედების შესაძლო შედეგების შესახებ; დამსაქმებელი ვალდებულია თანამშრომელს გააცნოს შრომის შიდა წესები და კოლექტიური ხელშეკრულება; მიუთითოს დასაქმებულის სამუშაო ადგილი და უზრუნველყოს მუშაობის აუცილებელი საშუალებები; და უზრუნველყოს დასაქმებულისთვის სამუშაო ადგილზე ჰიგიენური პირობები და უსაფრთხოება (სამრეწველო სანიტარული და ხანძარსაწინააღმდეგო საკითხები).

დასაქმების ხელშეკრულებების ძირითადი ტიპებია: ა) შრომითი ხელშეკრულება განუსაზღვრელი ვადით; ბ) ვადიანი შრომითი ხელშეკრულება; გ) შრომითი ხელშეკრულება დროებითი სამუშაოსთვის (დროებითი ან სეზონური სამუშაო). როგორც წესი, სამუშაო ხელშეკრულებები ჩვეულებრივ გაფორმებულია განუსაზღვრელი ვადით.

დასაქმების ძირითადი პირობები მოიცავს ანაზღაურების სისტემას და ოდენობას, სარგებელს, სამუშაო საათებს, ნახევარგანაკვეთური სამუშაოს დაშვებას ან გაუქმებას, რამდენიმე თანამდებობის დაკავებას, წოდებების და თანამდებობების ცვლილებას და სხვა. დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს შეატყობინოს დასაქმების არსებითი პირობების ცვლილების შესახებ მათ განხორციელებამდე ორი თვით ადრე (შრომის კანონმდებლობა, 32 -ე მუხლი). თუ შეიცვლება დასაქმების ძირითადი პირობები და თანამშრომელი არ დაეთანხმება სამუშაოს გაგრძელებას ახალი პირობებით, შრომითი ხელშეკრულება შეიძლება შეწყდეს (შრომის კანონმდებლობა, 36 -ე მუხლი).

#### 4.2.2. მინიმალური ხელფასი

**საქართველო:** შრომის კოდექსი არ ითვალისწინებს მინიმალურ ხელფასს. არსებობს პრეზიდენტის ბრძანებულება (პრეზიდენტის ბრძანება N 351, 1999 წლის 4 ივნისი), რომელიც ადგენს 20 ლარს, როგორც მინიმალურ ყოველთვიურ ხელფასს.

**მოლდოვა:** მოლდოვას მთავრობა ადგენს გარანტირებულ მინიმალურ ხელფასს, რომელიც დადგენილია 2775 MDL ოდენობით (დაახლ. 155 აშშ დოლარი) 2019 წლის მაისისათვის.

**თურქეთი:** არსებობს ეროვნული მინიმალური ხელფასი, რომელიც ვრცელდება თურქეთის ყველა მშრომელზე. თურქეთის შრომის კანონმდებლობის 39 -ე მუხლის თანახმად, მინიმალურ ხელფასს განსაზღვრავს და გადახედავს ოჯახის, შრომისა და სოციალური მომსახურების სამინისტროს შესაბამისი კომისია ორ წელიწადში ერთხელ მაინც.

**უკრაინა:** მინიმალური ხელფასი გარანტირებულია კანონით (უკრაინის შრომის კანონი, მუხლი 95). მინიმალური ხელფასის ოდენობა განისაზღვრება მთავრობის მიერ წელიწადში ერთხელ მაინც და არ შეიძლება იყოს შრომისუნარიან პირთა საარსებო მინიმუმზე დაბალი. მინიმალური ხელფასი ექვემდებარება ინდექსაციას.

#### 4.2.3. ხელფასი და დაქვითვა

**საქართველო:** ანაზღაურება და გადახდების რეგულარულობა ზოგადად შეთანხმებულია და განისაზღვრება შრომითი ხელშეკრულების მხარეების მიერ. თუმცა, ასეთი შეთანხმების

არარსებობის შემთხვევაში, კანონი ადგენს, რომ ანაზღაურება ყოველთვიური უნდა იყოს (41 -ე მუხლი).

დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულის ანაზღაურებიდან დაქვითოს ნებისმიერი ზედმეტად გადახდილი ან სხვა თანხა, რომელსაც დასაქმებული გადაუხდის დამსაქმებელს, შრომითი ხელშეკრულების შესაბამისად. თუმცა, ასეთი გამოქვითვები არ უნდა აღემატებოდეს ანაზღაურების 50 პროცენტს (მუხლი 43). დამსაქმებელი დასაქმებულს სრულად აუნაზღაურებს სამუშაოსთან დაკავშირებით მიღებულ ზიანს, რამაც გამოიწვია დასაქმებულის ჯანმრთელობის რაიმე სახის გაუარესება და დაფარავს შემდგომ, აუცილებელი მკურნალობის ხარჯებს (მუხლი 45.6).

შრომის კანონის 2020 წლის ცვლილებები ადგენს მოთხოვნას დამსაქმებლებისათვის უზრუნველყონ შესრულებული სამუშაოს თანაბარი ანაზღაურება ქალებისა და მამაკაცებისათვის (მუხლი 4.4).

**მოლდოვა:** ანაზღაურების ოდენობა და ფორმა მოლდოვაში განისაზღვრება ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით. ანაზღაურება ხდება სულ მცირე ყოველთვიურად. დამსაქმებლები, როგორც წესი, ქვითავენ საშემოსავლო გადასახადს და ჯანმრთელობისა და სოციალური დაზღვევის შენატანებს ხელფასებიდან და ურიცხვან ფისკალურ ორგანოებს. გამოქვითვების საერთო ოდენობა არ შეიძლება აღემატებოდეს დასაქმებულისთვის გადასახდელი ხელფასის 50 პროცენტს.

**თურქეთი:** შრომის კანონმდებლობის თანახმად, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, თითოეულ თანამშრომელს უფლება აქვს მოითხოვოს ანაზღაურება შესრულებული სამუშაოსთვის. დასაქმებულის ხელფასი არ შეიძლება იყოს მინიმალური ხელფასის ოდენობაზე ნაკლები. მინიმალურ ხელფასს განსაზღვრავს სახელმწიფო და ახდენს მის გადახედვას წელიწადში ორჯერ.

34 -ე მუხლის თანახმად, ხელფასი უნდა გაიცეს ოც დღეში. დეპოზიტებზე გამოყენებული ყველაზე მაღალი საპროცენტო განაკვეთი ვრცელდება იმ ხელფასებზე, რომელთა გადახდაც დროულად არ განხორციელდა. 38 -ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელმა არ უნდა გამოიყენოს ხელფასიდან საჯარიმო გამოქვითვის ღონისძიება კოლექტიური ან შრომითი ხელშეკრულებით განსაზღვრული მიზეზების გარდა სხვა მიზეზით. დასაქმებულის ხელფასიდან საჯარიმო გამოქვითვის შესახებ დაუყოვნებლივ უნდა ეცნობოს მშრომელს შესაბამის მიზეზებთან ერთად. დასაქმებულის ხელფასიდან ასეთი გამოქვითვები არ უნდა აღემატებოდეს ორ დღიურ ანაზღაურებას თვეში ან ორი დღის შემოსავალს..

**უკრაინა:** უკრაინის შრომის კანონის 94 -ე მუხლის თანახმად, ხელფასი გამოითვლება ფულადი ფორმით. კოლექტიური ხელშეკრულება, გამონაკლისის სახით, შეიძლება ითვალისწინებდეს ხელფასის ნაწილობრივ გადახდას ნატურით, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს მთლიანი ხელფასის 30 პროცენტს თვეში.

ხელფასი შეიძლება შეიცავდეს ძირითად ხელფასს, დამატებით ანაზღაურებას და სხვა წამახალისებელ ან საკომპენსაციო გადახდას. ანაზღაურების ფორმები და სისტემები, შრომის სტანდარტები, განაკვეთები, ტარიფები, სახელფასო სქემები, პრემიები, ჯილდოები და წახალისების, საკომპენსაციო და საგარანტიო სხვა გადახდები ხშირად გათვალისწინებულია კოლექტიურ ხელშეკრულებაში.

მე -15 მუხლის თანახმად, ხელფასი გადახდილ უნდა იქნეს რეგულარულად, დამსაქმებლის მიერ კოლექტიური ხელშეკრულებით ან მარეგულირებელი აქტით დადგენილ ვადებში, მაგრამ არანაკლებ თვეში ორჯერ (თითო გადახდა თექვსმეტი

კალენდარული დღისგან შემდგარი პერიოდისთვის) და არაუგვიანეს შვიდ დღეში იმ პერიოდის დასრულებიდან რომლისთვისაც ხდება გადახდა.

127-ე მუხლის თანახმად, ხელფასის გამოქვითვა შესაძლებელია მხოლოდ კანონმდებლობით გათვალისწინებულ შემთხვევებში. გამოქვითვები უნდა მოხდეს ყოველთვიურად დავალიანების სრულად დაფარვამდე. ყველა გამოქვითვის მთლიანი თანხა არ უნდა აღემატებოდეს 20 პროცენტს და ცალკეულ შემთხვევებში, რომელიც გათვალისწინებულია უკრაინის კანონმდებლობით, ყოველთვიური ხელფასის 50 პროცენტს (მუხლი 128).

110-ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულს აცნობოს ხელფასის მთლიანი ოდენობის შესახებ ანაზღაურების ტიპის მიხედვით; გამოქვითვების ოდენობა და საფუძველი; გადასახდელი ფაქტობრივი ხელფასის ოდენობა. აკრძალულია გამოქვითვები, რომლებიც კანონით არ არის განსაზღვრული.

#### 4.2.4. სამუშაო საათები

**მოლდოვა:** მოლდოვას შრომის კანონის 95-ე მუხლი ითვალისწინებს რეგულარულ 40-საათიან სამუშაო კვირას. 98-ე მუხლის თანახმად, სამუშაო საათები გადანაწილებულია კვირის ფარგლებში, როგორც წესი, რეგულარული ინტერვალებით და ის შეადგენს 8 საათს კვირის ხუთი დღის განმავლობაში ორი დასვენების დღით.

**თურქეთი:** თურქეთის შრომის კანონმდებლობის 63 -ე მუხლის მიხედვით, სამუშაო დრო კვირაში მაქსიმუმ 45 საათია. ეს არ მოიცავს საკვების მისაღებად განკუთვნილ შესვენების დროს. თუ საათები არ არის თანაბრად გადანაწილებული კვირის განმავლობაში, ყოველდღიური სამუშაო დრო არ უნდა აღემატებოდეს 11 საათს დღეში. ამ შემთხვევაში, დასაქმებულის ყოველკვირეული სამუშაო საშუალო პერიოდი არ უნდა აღემატებოდეს ნორმალურ ყოველკვირეულ სამუშაო პერიოდს ორი თვის განმავლობაში.

67 -ე მუხლის თანახმად, მშრომელები ინფორმირებული უნდა იყვნენ ყოველდღიური სამუშაო პერიოდების დაწყებისა და დამთავრების, აგრეთვე შესვენების დროის შესახებ. სამუშაო პერიოდის დაწყებისა და დასრულების დრო შეიძლება განსხვავებულად იყოს მოწყობილი მუშებისთვის, სამუშაოს ხასიათის მიხედვით.

**უკრაინა:** უკრაინის შრომის კანონის 50 -ე მუხლის თანახმად, რეგულარული სამუშაო დრო არ შეიძლება აღემატებოდეს კვირაში 40 საათს. საყოველთაო დღესასწაულებამდე და არასამუშაო დღეებამდე, ბოლო სამუშაო დღის ხანგრძლივობა მცირდება ერთი საათით (მუხლი 53).

56-ე მუხლის თანახმად, *ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა* შეიძლება განისაზღვროს მხარეთა შეთანხმებით ან დამსაქმებლის ინიციატივით. დამსაქმებელი ვალდებულია განსაზღვროს ნახევარგანაკვეთური სამუშაო დღე მოთხოვნის საფუძველზე ორსული ქალისთვის, ქალისთვის, რომელსაც ჰყავს 14 წლამდე ბავშვი ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვი.

#### 4.2.5. ღამის სამუშაოები

**საქართველო:** 28-ე მუხლი ღამეს განსაზღვრავს, როგორც პერიოდს 22:00 საათიდან 6:00 საათამდე. აკრძალულია ღამის სამუშაოზე არასრულწლოვანის, ორსული, ახალნამშობიარები ან მეძუძური ქალის დასაქმება.



**მოლდოვა:** 103 -ე მუხლი არეგულირებს ღამის სამუშაოს. ღამის სამუშაო არის სამუშაო, რომელიც სრულდება 22:00 საათიდან 6:00 საათამდე. სამუშაო საათების ხანგრძლივობა ღამით მცირდება ერთი საათით. ქალებს, რომლებსაც ჰყავთ სამიდან ექვს წლამდე ბავშვები (თექვსმეტი წლამდე ინვალიდი ბავშვები), პირებს რომლებიც უვლიან ბავშვებს, თანამშრომლებს, რომლებიც ზრუნავენ ოჯახის ავადმყოფ წევრზე, სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე, შეუძლიათ ღამით მუშაობა მხოლოდ მათი წერილობითი თანხმობით.

**თურქეთი:** მუხლი 69. სამუშაოს შესრულების მიზნებისათვის „ღამე“ ნიშნავს დღე - ღამის ნაწილს, რომელიც იწყება არა უგვიანეს 20.000 საათისა და მთავრდება არა უადრეს 6.00 საათისა და გრძელდება არა უმეტეს 11 საათისა. იმ დაწესებულებებში, სადაც სამუშაოები დღე და ღამე მიმდინარეობს, ცვლები ისე უნდა იყოს ორგანიზებული, რომ თანამშრომლები ღამით მუშაობით იყვნენ დაკავებულნი არა უმეტეს ერთი კვირისა, მომდევნო კვირის განმავლობაში კი დღისით. ღამის და დღის ცვლაში მუშაობის მონაცვლეობა ასევე შეიძლება განხორციელდეს ორკვირიანი პერიოდით.

**უკრაინა:** 54 -ე მუხლის თანახმად, ღამის სამუშაო ითვლება სამუშაოდ, რომელიც იწყება 22:00 საათიდან და გრძელდება 6:00 საათამდე. ღამის სამუშაო დრო მცირდება ერთი საათით. დასაქმებულთა შემდეგი კატეგორიებისთვის იკრძალება ღამით მუშაობა: i) ორსული ქალები და ქალები 3 წლამდე ასაკის ბავშვებით; ii) არასრულწლოვანი თანამშრომლები; iii.) კანონით გათვალისწინებული თანამშრომლების სხვა კატეგორიები.

108- ე მუხლის თანახმად, ღამის სამუშაო ანაზღაურდება ფილიალის (რეგიონული) ხელშეკრულებებითა და კოლექტიური ხელშეკრულებებით განსაზღვრული გაზრდილი ოდენობით, მაგრამ არანაკლებ ხელფასის 20 პროცენტისა დამატებით ღამით ნამუშევარი ყოველი საათისთვის.

#### 4.2.6. ზეგანაკვეთური სამუშაო და მისი ანაზღაურება

**საქართველო:** ამჟამად არ არსებობს შეზღუდვა კვირის განმავლობაში შესრულებული ზეგანაკვეთური სამუშაოს მაქსიმალურ ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით. ზეგანაკვეთურად ითვლება დრო, რომლის განმავლობაშიც თანამშრომელი ასრულებს სამუშაოს მხარეთა შეთანხმების საფუძველზე იმ პერიოდის განმავლობაში, რომელიც სცდება ნორმალურ ყოველკვირიულ სამუშაო საათებს (მაგ. 40 საათს და 48 საათს მეორადი კანონმდებლობით რეგულირებად სექტორებში, ასევე 36 და 24 საათს შესაბამისად არასრულწლოვნებისთვის (მაქსიმუმ 2 საათი დღეში და 4 საათი კვირაში)) და ექვემდებარება ანაზღაურებას საათობრივ საფუძველზე გაზრდილი განაკვეთით, მხარეთა შეთანხმებით. ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება წარმოებს ყოველთვიურ ხელფასთან ერთად ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების შემდეგ.

27 -ე მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ფულადი ანაზღაურების ნაცვლად, შესაძლებელია დამატებითი შვებულების დღეების გამოყოფა, მაგრამ არა უგვიანეს 4 კვირის განმავლობაში სამუშაოს შესრულებიდან, თუ ეს შეუძლებელი არ არის გონივრული ფაქტორების გამო. კანონი მკაფიოდ არ განსაზღვრავს როგორი უნდა იყოს ანაზღაურების განაკვეთი ზეგანაკვეთური სამუშაოებისთვის.

აკრძალულია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მოთხოვნა დასაქმებულთა შემდეგი კატეგორიებისგან მათი თანხმობის გარეშე, ესენია: ორსული და ახალნაშობიარები ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, არასრულწლოვნები, პირები,



რომლებსაც ჰყავთ 3 წლამდე ბავშვები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა აღმზრდელების კანონიერი წარმომადგენლები.

**მოლდოვა:** დამსაქმებელს შეუძლია ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მოთხოვნა იმ შემთხვევაში, რომელიც უკავშირდება ეროვნულ თავდაცვას ან საგანგებო სიტუაციას. ჩვეულებრივ, დამსაქმებლის მოთხოვნით, დასაქმებულებს შეუძლიათ ზეგანაკვეთური სამუშაოების შესრულება კალენდარული წლის განმავლობაში 120 საათამდე. 104 -ე მუხლის თანახმად, გამონაკლის შემთხვევებში, ორივე მხარის შეთანხმებით ეს ლიმიტი შეიძლება გაგრძელდეს 240 საათამდე. დამსაქმებლებმა უნდა აღრიცხონ ჩვეულებრივი სამუშაო საათების მიღმა შესრულებული სამუშაო.

ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება საათში ჩვეულებრივ განაკვეთზე 1.5 -ეჯერ მეტია ზეგანაკვეთური სამუშაოს პირველი ორი საათის განმავლობაში და 2 -ჯერ მეტი მომდევნო საათებისთვის..

**თურქეთი:** თურქეთის შრომის კანონმდებლობის 41 -ე მუხლის თანახმად, დამსაქმებელს შეუძლია დასაქმებულისგან მოითხოვოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულება. დასაქმებულის თანხმობა საჭიროა ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესასრულებლად. ჯამური ზეგანაკვეთური სამუშაო არ უნდა იყოს ორას სამოცდაათ საათზე მეტი წლის განმავლობაში. არ შეიძლება ზეგანაკვეთური სამუშაოს შესრულების მოთხოვნა 18 წლამდე ასაკის თანამშრომლებისგან, ორსული ქალებისგან და მეძუძური დედებისგან.

ხელფასი ზეგანაკვეთური სამუშაოების თითოეული საათზე ჩვეულებრივ საათობრივ განაკვეთთან შედარებით ერთნახევარჯერ მეტია. იმ შემთხვევებში, როდესაც ყოველკვირეული სამუშაო დრო ხელშეკრულებით არის ორმოცდახუთ საათზე ნაკლებით განსაზღვრული, ზემოაღნიშნული პრინციპების შესაბამისად სამუშაო, რომელიც აღემატება საშუალო ყოველკვირეულ სამუშაო დროს და რომელიც შეიძლება გაგრძელდეს კვირაში მხოლოდ ორმოცდახუთ საათამდე ჩათვლება ზეგანაკვეთურად. სურვილის შემთხვევაში თანამშრომელს, რომელმაც ზეგანაკვეთური სამუშაო შეასრულა, შეუძლია ნამუშევარი ზეგანაკვეთური დროის ფულადი ანაზღაურების ნაცვლად თავისუფალი დროის მიღება, ყოველ ზეგანაკვეთურ ნამუშევარ საათზე ერთი საათის და ოცდაათი წუთის სახით და ყოველ დამატებით სამუშაო საათზე ერთი საათის და თხუთმეტი წუთის სახით. დასაქმებულმა უნდა გამოიყენოს ზეგანაკვეთური სამუშაოს სანაცვლოდ მიღებული თავისუფალი დრო ექვს თვეში, თავისი სამუშაო საათების პერიოდში ხელფასიდან ყოველგვარი გამოქვითვის გარეშე.

**უკრაინა:** ზეგანაკვეთური სამუშაო კანონით ნებადართულია მხოლოდ 62-ე მუხლში ჩამოთვლილ გამონაკლის შემთხვევებში.

65 -ე მუხლის თანახმად, ერთი თანამშრომლის ზეგანაკვეთური სამუშაო არ უნდა აღემატებოდეს ჯამში 4 საათს ორი მომდევნო დღის განმავლობაში და წელიწადში სულ 120 საათს. 106 -ე მუხლის თანახმად, ზეგანაკვეთური სამუშაოს ანაზღაურება ხდება ორმაგი ოდენობით. დაუშვებელია ზეგანაკვეთური სამუშაოს კომპენსაცია თანამშრომლისთვის დასვენების დღის გამოყოფით.

#### 4.2.7. ყოველკვირეული დასვენების დღეები და სამუშაო შესვენება

**საქართველო :** საქართველოს შრომის კოდექსის 24-ე მუხლის თანახმად ადგენს სამუშაო დღეებს/ცვლებს შორის დასაქმებულის უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა არ უნდა იყოს 12 საათზე ნაკლები.. გარდა ამისა, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებული დასვენებით 7 დღიანი პერიოდის განმავლობაში უწყვეტად არანაკლებ 24

საათისა. მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია დასაქმებულმა არაუმეტეს 14 დღის განმავლობაში მიმდევრობით ორჯერ ისარგებლოს 24 საათიანი დასვენების დროით. (ფაქტიურად 48 საათი).

დამატებითი შესვენებები ხელმისაწვდომია მოწყვლადი ჯგუფებისთვის, მაგალითად მეძუძური ქალისთვის, რომელიც 1 წლამდე ბავშვს კვებავს. მას თავისი მოთხოვნის საფუძველზე ეძლევა დამატებითი შესვენება ბავშვის კვებისთვის სამუშაო დღის განმავლობაში არანაკლებ 1 საათისა. ბავშვის კვებისთვის შესვენება სამუშაო დროში ითვლება და ანაზღაურდება..

**მოლდოვა:** მოლდოვას შრომის კანონის 107 -ე მუხლის მიხედვით ყოველდღიური შესვენების ხანგრძლივობა, ანუ დრო სამუშაო პროგრამის დასრულებიდან მომდევნო დღეს სამუშაო პროგრამის დაწყებამდე არ შეიძლება იყოს ყოველდღიური სამუშაო დროის ორმაგ ხანგრძლივობაზე ნაკლები. ყოველკვირეული დასვენება განისაზღვრება 2 ერთმანეთის მომდევნო დღით, ჩვეულებრივ შაბათ -კვირით..

თანამშრომლებს უფლება აქვთ დაისვენონ ყოველ სამუშაო დღეს მინიმუმ ნახევარი საათის განმავლობაში. საკვების მისაღებად განკუთვნილი შესვენება, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებით ან ორგანიზაციის შინაგანაწესით განსაზღვრული გამონაკლისის გარდა, არ უნდა ჩაითვალოს სამუშაო დროში.

**თურქეთი:** თურქეთის შრომის კანონმდებლობის 46-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულებს უფლება აქვთ დაისვენონ მინიმუმ ოცდაოთხი საათი (ყოველკვირეული დასვენება) შეუფერხებლად შვიდდღიანი პერიოდის განმავლობაში, თუ მათ იმუშავეს 63 -ე მუხლში მითითებული ყოველკვირეული დასვენების დღის წინა დღეებში. დასვენების დღისათვის დამსაქმებელი იხდის დასაქმებულის დღიურ ანაზღაურებას, სანაცვლოდ რაიმე სამუშაოს შესრულების ვალდებულების გარეშე.

თურქეთის შრომის კანონის თანახმად, 68-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულებს აქვთ შესვენების უფლება სამუშაო დღის შუა პერიოდში, რომელიც დადგენილია მხარის ჩვეულებებისა და სამუშაოს მოთხოვნების შესაბამისად, შემდეგი წესით:

ა. თხუთმეტი წუთი, როდესაც სამუშაო გრძელდება ოთხი საათი ან ნაკლები, ბ. ნახევარი საათი, როდესაც სამუშაო პროცესი გრძელდება ოთხ საათზე მეტ ხანს და აღწევს შვიდსაათნახევარამდე, გ. ერთი საათი, როდესაც სამუშაო პროცესი გრძელდება შვიდ საათნახევარზე მეტ ხანს.

აღნიშნული მინიმალური ხანგრძლივობებია და სრული პერიოდი უნდა იყოს დაშვებული ყოველ შესვენებაზე.

**უკრაინა:** დასაქმებულებს ეძლევათ შესვენება, რომელიც გრძელდება არა უმეტეს ორი საათისა დღეში და ეს პერიოდი არ შედის სამუშაო დროში (შრომის კოდექსის 66-ე მუხლი). დაწყების და დასრულების დრო განისაზღვრება საწარმოს შიდა წესებით.

ყოველკვირეული უწყვეტი დასვენების ხანგრძლივობა უნდა იყოს მინიმუმ ორმოცდაორი საათი (შრომის კოდექსის 79-ე მუხლი).. თანამშრომლებს, რომლებიც ხუთი დღე მუშაობენ, კვირაში ორი დასვენების დღე აქვთ, ხოლო მათ, ვინც კვირაში ექვსი დღე მუშაობს ერთი დღე.

აკრძალულია დასვენების დღეებში მუშაობა. დასაქმებულთა დასვენების დღეებში სამუშაო პროცესში ჩართვა დასაშვებია მხოლოდ საწარმოს პროფკავშირის ნებართვით, გამონაკლის შემთხვევებში (შრომის კოდექსის 71-ე მუხლი).

თუ თანამშრომლები ვალდებულნი არიან იმუშაონ დასვენების დღეებში, მათ აქვთ დამატებითი დასვენების დღის მოთხოვნის ან ფულადი ანაზღაურების ორმაგი ოდენობით მოთხოვნის უფლება (შრომის კოდექსის 72-ე მუხლი).

#### 4.2.8. შვებულება

**საქართველო:** საქართველოს შრომის კოდექსის 31 -ე მუხლი ადგენს მინიმუმ 24 ანაზღაურებად სამუშაო დღეს წელიწადში ყოველწლიურ შვებულებად. დამატებითი 15 კალენდარული დღე შეიძლება გამოყენებულ იქნეს უხელფასო შვებულების სახით. შვებულება არ მოიცავს დროებითი შრომისუნარობის პერიოდს და დეკრეტულ შვებულებას. შრომის კანონმდებლობა განსაზღვრავს 13 უქმე დღეს და თუ სამუშაო სრულდება ამ დღეებში ის ზეგანაკვეთურ სამუშაოდ უნდა ჩაითვალოს (მუხლი 30). 32-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულს უფლება აქვს მოითხოვოს შვებულება 11 თვის მუშაობის შემდეგ. მხარეთა შეთანხმებით, დასაქმებულს შეიძლება მიეცეს შვებულება აღნიშნული პერიოდის გასვლამდეც კი.

ქალს ეძლევა დეკრეტული და ბავშვის მოვლის ანაზღაურებადი შვებულება 126 კალენდარული დღით ან 143 დღით გართულებების ან ტყუპების შემთხვევაში. მშობლის შვებულების სახით შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს დამატებით 604 კალენდარული დღე, საიდანაც ანაზღაურდება 57 კალენდარული დღე. მშობლის შვებულებით სარგებლობა შეუძლია როგორც დედას, ასევე ბავშვის მამას.

**მოლდოვა:** ყოველწლიური შვებულების უფლება გარანტირებულია ყველა თანამშრომლისთვის. ნებისმიერი თანამშრომელი, რომელიც მუშაობს ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე, სარგებლობს ყოველწლიური შვებულების უფლებით, რომელიც შეიძლება გამოყენებულ იქნეს დასაქმების პირველი ექვსი თვის შემდეგ. ყველა თანამშრომელს აქვს ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულების აღების უფლება, მინიმუმ 28 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით. შვებულება არ მოიცავს დროებითი შრომისუნარობის პერიოდს და დეკრეტულ შვებულებას. გარდა ამისა, დასაქმებულებს შეუძლიათ დამსაქმებლისგან დასაბუთებით და შეთანხმებით ანაზღაურებადი შვებულების მოთხოვნა 120-მდე კალენდარული დღით. 124-ე მუხლი დეკრეტული შვებულების, ნაწილობრივ ანაზღაურებადი შვებულების და ბავშვთა მოვლის გამო შვებულების შესახებ ეხება ქალ თანამშრომლებს, სტაჟიორ ქალებს და თანამშრომლების მზრუნველობის ქვეშ მყოფ მეუღლეებს, რომლებიც იღებენ დეკრეტულ შვებულებას, პრენატალური შვებულების ჩათვლით 70 დღემდე და პოსტნატალურ შვებულებას 56 კალენდარულ დღემდე ( რთული მშობიარობის ან ორი ან მეტი ბავშვის დაბადების შემთხვევაში - 70 კალენდარული დღის ხანგრძლივობით) და გრანტებს, როგორც ეს მითითებულია შესაბამის პუნქტში.

**თურქეთი:** თურქეთის შრომის კანონმდებლობის 53-ე მუხლის თანახმად, დასაქმებულებს რომლებიც ორგანიზაციაში უკვე ერთი წელია მუშაობენ საცდელი პერიოდის ჩათვლით, უფლება ექნებათ მიიღონ ყოველწლიური ანაზღაურებადი შვებულება. კანონი ასევე განსაზღვრავს შვებულების ხანგრძლივობას დასაქმების წლის მიხედვით. თურქეთის შრომის კანონმდებლობის 55 -ე მუხლით, ეროვნული დღესასწაულები, ყოველკვირეული დასვენების დღეები და უქმეები, რომლებიც ემთხვევა წლიური შვებულების დღეებს, არ შეიძლება შევიდეს წლიურ შვებულების პერიოდში.

თურქეთის შრომის კანონმდებლობის 74-ე მუხლით, ქალი დასაქმებულები არ უნდა მუშაობდნენ 16 კვირის განმავლობაში რვა კვირა მშობიარობამდე და რვა კვირა მშობიარობის შემდეგ. ტყუპების შემთხვევაში, მშობიარობამდე პერიოდის რვა კვირას დაემატება ორი კვირა რომლის განმავლობაშიც ქალი არ იმუშავებს. მშობიარობის შემდგომ, ანაზღაურებადი შვებულების პერიოდის დასრულებისას, მომუშავე დედას შეუძლია ექვსთვიანი შვებულების მოთხოვნა ანაზღაურების გარეშე და ეს გავლენას არ იქონიებს ყოველწლიურ ანაზღაურებად შვებულებაზე. მას შეუძლია მოითხოვოს შესვენება სამუშაო დღის განმავლობაში 1 საათის და 30 წუთის განმავლობაში ძუძუთი კვებისათვის.

**უკრაინა:** დასაქმებულებს უფლება აქვთ მიიღონ ანაზღაურებადი შვებულება არანაკლებ 24 კალენდარული დღით დამსაქმებელ ორგანიზაციაში ექვსი უწყვეტი თვის განმავლობაში მუშაობის შემდეგ. ამ ექვსთვიანი ვადის გასვლამდე დასაქმებულებს შეუძლიათ წლიური ანაზღაურებადი შვებულების აღება ნამუშევარი პერიოდის პროპორციული ხანგრძლივობით. თუ თანამშრომელი არ იღებს შვებულებას ერთი წლის განმავლობაში, შვებულება შეიძლება გადავიდეს შემდეგ წელს.

თანამშრომლის სამსახურიდან გათავისუფლების შემთხვევაში, იგი იღებს ფულად ანაზღაურებას ყოველწლიური შვებულების ყველა გამოუყენებელი დღისთვის და დამატებით შვებულებას იღებენ თანამშრომლები, რომლებსაც ბავშვები ჰყავთ.

#### 4.2.9. დასაქმების მინიმალური ასაკი და ბავშვის შრომა

**საქართველო:** დასაქმების მინიმალური ასაკი 16 წელია. 16 წლამდე ასაკის ბავშვებს შეუძლიათ მუშაობა თავიანთი კანონიერი წარმომადგენლის ან მეურვის თანხმობით, თუ ეს არანაირ ზიანს არ აყენებს მათ და არ უშლის ხელს არასრულწლოვნებს განათლების მიღებაში. 14 წლამდე ასაკის ბავშვებს შეუძლიათ დასაქმდნენ მხოლოდ სპორტის, ხელოვნების, კულტურის სფეროში და გარკვეული სარეკლამო სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით (მე -10 მუხლი). ამასთან, კანონი დამსაქმებლებისგან არ მოითხოვს სამუშაო პირობების რისკის დამატებითი შეფასებას 16 -დან 18 წლამდე პირებისთვის და დაცვის დამატებითი ღონისძიებების განხორციელებას.

18 წლამდე პირებს ეკრძალებათ საფრთხის შემცველი, მძიმე და მავნე სამუშაოების და ღამის სამუშაოების შესრულება. არასრულწლოვნებს ეკრძალებათ აზარტულ თამაშებთან, ღამის კლუბებთან, ეროტიკულ ან პორნოგრაფიულ პროდუქტებთან, ფარმაცევტულ და ტოქსიკურ ნივთიერებებთან დაკავშირებულ საქმიანობებში ჩართულობა.

**მოლდოვა:** შრომის კოდექსის 46 -ე მუხლი განსაზღვრავს დასაქმების მინიმალურ ასაკს 16 წლამდე, ხოლო 255 -ე მუხლი სახიფათო სამუშაოებში დასაქმების მინიმალურ ასაკად განსაზღვრავს 18 წელს. ცალკეულ შემთხვევებში, 15 წლამდე ასაკის ბავშვებს შეუძლიათ მშობლის ან კანონიერი მეურვის ნებართვით, თუ ეს ხელს არ უშლის მათ განათლებას და ზიანს არ აყენებს მათ ჯანმრთელობას. მთავრობის გადაწყვეტილება # 562 ადგენს 32 სამუშაოს ჩამონათვალს, მათ შორის მშენებლობას, სოფლის მეურნეობას, საკვების გადამამუშავებასა და მსუბუქ მრეწველობას, სადაც დასაქმება აკრძალულია 18 წლამდე ასაკის პირებისთვის. 18 წლამდე ასაკის ბავშვების დასაქმებას სახიფათო ინდუსტრიაში შეიძლება მოჰყვეს დაჯარიმება და თავისუფლების აღკვეთა.

**თურქეთი:** თურქეთის კანონმდებლობის 71-ე მუხლი ადგენს მინიმალურ ასაკს, როდესაც ბავშვს შეუძლია დასაქმება, და ასევე პირობებს, რომლებშიც ბავშვებს შეუძლიათ მუშაობა. დასაქმების მინიმალური ასაკი 15 წელია, მაგრამ პროფესიული სწავლების გარკვეულ



შემთხვევებში, მსუბუქი სამუშაო დასაშვებია 14 წლამდე ასაკის ბავშვებისთვის. 73-ე მუხლის თანახმად, თვრამეტ წლამდე ასაკის ვაჟებს და ნებისმიერი ასაკის ქალებს ეკრძალებათ დასაქმება მიწისქვეშა ან წყალქვეშა სამუშაოებზე, როგორცაა მადაროები, კაბელების გაყვანა და კანალიზაციისა და გვირაბების მშენებლობა. კანონი კრძალავს 18 წლამდე პირების მიერ საფრთხის შემცველი სამუშაოს შესრულებას.

**უკრაინა:** უკრაინის შრომის კანონმდებლობის 188 -ე მუხლი ადგენს, რომ დასაქმების მინიმალური ასაკი 16 წელია. ბავშვებს, რომლებმაც 15 წლის ასაკს მიაღწიეს, გამონაკლისის სახით, შეუძლიათ მუშაობის დაწყება მშობლების თანხმობით. უფრო მეტიც, ბავშვების დასაქმება ნებადართულია მშობლების თანხმობით 14 წლის ასაკში. ბავშვებს აქვთ შესაძლებლობა შეასრულონ მსუბუქი სამუშაო, რომელიც არ ავნებს მათ ჯანმრთელობას და ხელს არ შეუშლის სწავლის პროცესს და ასევე უნდა შესრულდეს თავისუფალ დროს. თუმცა, კანონი ნათლად არ განსაზღვრავს მსუბუქი სამუშაოების კატეგორიებს. უკრაინის კანონი არ ითვალისწინებს 14 წლამდე ასაკის ბავშვების დასაქმების შესაძლებლობას. აკრძალულია იმ ბავშვების შრომის გამოყენება, რომლებსაც არ მიუღწევიათ დასაქმების ასაკისთვის (უკრაინის სისხლის სამართლის კოდექსის 150 -ე მუხლი).

#### 4.2.10. იძულებით შრომა

**საქართველო:** საქართველოს შრომის კოდექსის მე -2 მუხლი კრძალავს იძულებით შრომას. გარდა ამისა, საქართველომ მოახდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის რატიფიცირება იძულებითი შრომის შესახებ და ეს კონვენცია ამჟამად ძალაშია. საქართველოს კანონი ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ მკაფიოდ ადგენს ადამიანებით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) აკრძალვას და ითვალისწინებს პრევენციულ ზომებს და ასევე ქმედებებს ტრეფიკინგის წინააღმდეგ მთელი ქვეყნის მასშტაბით. საქართველოს სისხლის სამართლის კანონმდებლობა ტრეფიკინგის სხვადასხვა კატეგორიას ასახელებს სისხლის სამართლის დანაშაულად და აწესებს 3 -დან 20 წლამდე თავისუფლების აღკვეთას დანაშაულის სპეციფიკისა და გარემოებების გათვალისწინებით.

**მოლდოვა:** კონსტიტუცია კრძალავს იძულებით შრომას და არასრულწლოვანთა ექსპლუატაციას (მუხლი 44).

**თურქეთი:** თურქეთის შრომის კანონმდებლობა არ მოიცავს იძულებითი შრომის საკითხებს. თუმცა, თურქეთის რესპუბლიკის კონსტიტუციის მე -18 მუხლი კრძალავს იძულებით შრომას. "არავინ უნდა აიძულონ რომ იმუშაოს. აკრძალულია იძულებითი შრომა. სასჯელის მოხდისას ან დაკავებისას პირს მოეთხოვება ისეთი სამუშაოს შესრულება, რომლის ფორმა და პირობები განსაზღვრულია კანონით; საგანგებო მდგომარეობის დროს განსაზღვრულია მოქალაქეების მიერ გასაწევი სერვისები, ფიზიკური ან ინტელექტუალური სამუშაო, რომელიც საჭიროა ქვეყნისთვის, როგორც სამოქალაქო ვალდებულება, და ის არ ჩაითვლება იძულებით შრომად".

თურქეთის სისხლის სამართლის კანონის 80 -ე მუხლით ისჯება ადამიანებით ვაჭრობა და 117 -ე მუხლით კი შრომისა და მუშაობის თავისუფლების დარღვევა. თურქეთმა მოახდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #29 კონვენციის რატიფიკაცია იძულებითი შრომის შესახებ და ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 105 -ე კონვენციის რატიფიკაცია იძულებითი შრომის აკრძალვის შესახებ.

**უკრაინა:** უკრაინამ მოახდინა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციის რატიფიცირება იძულებითი შრომის შესახებ, რომელიც ადგენს, რომ იძულებითი შრომის უკანონო განხორციელება ისჯება როგორც სისხლის სამართლის დანაშაული. ასევე

უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს კანონით დაწესებული ჯარიმების ადეკვატურობა და მკაცრი აღსრულება.

იძულებითი შრომის გამოყენება აკრძალულია უკრაინის კონსტიტუციით, განსაზღვრული გამონაკლისების გარდა.

არცერთ დამსაქმებელს არ აქვს უფლება დასაქმებულს მოსთხოვოს სამუშაოს შესრულება, რომელიც არ არის გათვალისწინებული შრომითი ხელშეკრულებით. შრომის კანონის 265-ე მუხლი ითვალისწინებს ჯარიმას დამსაქმებლის მიერ ამ წესის თითოეული დარღვევისათვის.

#### 4.2.11. შრომითი დავები

**საქართველო:** კანონი განსაზღვრავს მორიგებას როგორც ინდივიდუალური დავების გადაწყვეტის პროცედურას და უთითებს, რომ ის უნდა გადაწყდეს მხარეებს შორის შერიგების პროცედურებით, რაც გულისხმობს პირდაპირ მოლაპარაკებებს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის.. თუ მხარე გადაწყვეტს ამ პროცედურას, მან წერილობით უნდა შეატყობინოს მეორეს მორიგების პროცედურის დაწყების შესახებ, პოტენციური დავის საფუძვლებთან და პრეტენზიების ხასიათთან ერთად. მესამე მხარეები, როგორცაა თანამშრომლების წარმომადგენლები, შესაძლოა შესაბამის დროს ჩაერთონ ამ პროცესში. შეთანხმების მიუღწევლობისას პირველადი შეტყობინებიდან 14 კალენდარული დღის განმავლობაში, მხარეს საშუალება აქვს დავა სასამართლოში გააგრძელოს (მუხლი 62). თუმცა, მორიგების პროცედურა თანამშრომლებს არ უშლის ხელს შრომითი უფლებების დასაცავად არსებული სასამართლო მექანიზმების გამოყენებაში.

**მოლდოვა:** მოლდოვას შრომის კოდექსი მოიცავს დებულებებს, რომლებიც მშრომელებს აძლევს ინდივიდუალური და კოლექტიური დავების გადაწყვეტის საშუალებას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის, შრომითი ხელშეკრულების პირობების ან სამუშაოს სხვა ასპექტების, მათ შორის, შრომისა და შრომის უსაფრთხოების შესახებ. (მუხლები 288, 357-361). უთანხმოება და დავა შეიძლება მოგვარდეს მორიგების გზით. მომრიგებელი კომისია უნდა შეიქმნას შრომითი დავისა და კონფლიქტის რეგისტრაციიდან არა უგვიანეს სამ დღეში. კომისიამ მხარეებს წერილობით უნდა შეატყობინოს შეთანხმებიდან ხუთი დღის ვადაში თუ როგორ გადაწყდეს დავა. თუ მხარეები არ დაეთანხმებიან ამ კომისიის რეკომენდაციებს, კონფლიქტი უნდა გადაწყდეს სასამართლოში.

**თურქეთი:** თურქეთის შრომის კანონმდებლობა შეიცავს დებულებებს, რომლებიც მშრომელებს აძლევს დავების მოგვარების შესაძლებლობას იმ შემთხვევებში, როდესაც დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის არსებობს უთანხმოება შრომითი ხელშეკრულების არსებით პირობებსა და სამუშაოს სხვა ასპექტებზე.. შრომის კანონმდებლობის 91 -ე მუხლი არეგულირებს „მიმართვას ოჯახის, შრომისა და სოციალური მომსახურების სამინისტროსადმი მშრომელთა დავალიანებიდან გამომდინარე უფლებების შესახებ. კანონის №6356 კანონის 50-51-52 მუხლი პროფკავშირებისა და კოლექტიური გარიგებების შესახებ არეგულირებს „არბიტრაჟის უმაღლესი საბჭოსთვის და კერძო არბიტრისთვის მიმართვის უფლებას დასაქმებულთა შრომით დავებთან დაკავშირებით“. შრომის სასამართლოების შესახებ # 7036 კანონის მე -3 მუხლი არეგულირებს „მორიგების პროცედურას“.

**უკრაინა:** უკრაინის შრომის კანონი არეგულირებს, თუ როგორ უნდა მოგვარდეს ინდივიდუალური და კოლექტიური დავები დასაქმებულს და დამსაქმებელს შორის.



ინდივიდუალური შრომითი დავები განიხილება შრომითი დავის კომისიების და ზოგადი იურისდიქციის სასამართლოების მიერ. შრომითი დავის კომისიები იქმნება კომპანიებში სადაც 15 ან მეტი თანამშრომელია და წევრების არჩევა წარმოებს შრომითი კოლექტივის საერთო კრებაზე. დასაქმებულს შეუძლია მიმართოს შრომითი დავის კომისიას ან უშუალოდ სასამართლოს შრომითი დავის გადაწყვეტისათვის. კონკრეტულ საწარმოში შრომითი დავის კომისიის არარსებობის შემთხვევაში შრომითი დავა უშუალოდ შესაბამისი სასამართლოს მიერ უნდა იქნეს განხილული. შრომითი დავის კომისიის გადაწყვეტილება შეიძლება გასაჩივრდეს ზოგადი იურისდიქციის ადგილობრივ სასამართლოში. თუმცა, შრომითი დავის გარკვეული კატეგორია უშუალოდ უნდა განიხილოს სასამართლომ (მაგალითად, როდესაც კომპანიას არ აქვს შრომითი დავის კომისია და თანამდებობიდან არასწორი გათავისუფლების შემთხვევებში).

კოლექტიური შრომითი დავები განიხილება როგორც მომრიგებელი კომისიის (ორგანო, რომელიც შეიმუშავებს კოლექტიური შრომითი დავის მხარეების დამაკმაყოფილებელ გადაწყვეტილებას და შედგება მხარეთა წარმომადგენლებისგან), ისე შრომითი საარბიტრაჟო საბჭოს (ორგანო, რომელიც შედგება მხარეების მიერ დანიშნული სპეციალისტების, ექსპერტებისა და სხვა მხარეებისგან, რომლებიც განიხილავენ შრომითი დავის არსს) მიერ.

როგორც მომრიგებელი კომისიის გადაწყვეტილება, ასევე შრომის საარბიტრაჟო საბჭოს გადაწყვეტილება შესასრულებლად სავალდებულოა.

#### 4.2.12. სამსახურიდან კოლექტიური გათავისუფლება

**საქართველო:** კოლექტიური გათავისუფლება განისაზღვრება, როგორც დამსაქმებლის მიერ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა 30 დღით ადრე, რაც არ არის გამოწვეული დასაქმებულის საქციელით ან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გასვლით და თუ მინიმუმ 10 თანამშრომელი თავისუფლდება (იქ სადაც 20 - 100 თანამშრომელი მუშაობს) ან არანაკლებ 10%, სადაც 100-ზე მეტი თანამშრომელია.

კოლექტიური გათავისუფლების შემთხვევაში დამსაქმებლებმა ჯერ უნდა დაიწყონ კონსულტაციები დასაქმებულთა კავშირებთან. დამსაქმებელმა წერილობით უნდა შეატყობინოს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს და იმ თანამშრომლებს, რომელთა შრომითი ხელშეკრულება წყდება, სამსახურებრივი უფლებამოსილების შეწყვეტამდე სულ მცირე 45 კალენდარული დღით ადრე. (მუხლი 49).

**მოლდოვა:** მუხლი 88. საწარმოს ლიკვიდაციის შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლების პროცედურა (მუშების ან პერსონალის რაოდენობის შემცირება) (ა) დამსაქმებელს უფლება აქვს გაათავისუფლოს თანამშრომლები საწარმოს ლიკვიდაციასთან ან პერსონალის რაოდენობის შემცირების საჭიროებასთან დაკავშირებით; (ბ) ბრძანების გაცემა საწარმოს ლიკვიდაციის ან დასაქმებულთა ან თანამშრომელთა რაოდენობის შემცირების შესახებ შეტყობინების მიწოდების თაობაზე. აღნიშნული ხორციელდება ლიკვიდაციამდე ან შემცირებამდე ორი თვით ადრე. საწარმოს მუშაკთა ან პერსონალის რაოდენობის შემცირების შემთხვევაში შეტყობინებას იღებენ მხოლოდ ის პირები, რომელთა სამუშაო ადგილებიც მცირდება; გ) წარმოებს თანამშრომლისთვის საწარმოში სხვა სამუშაო ადგილის შეთავაზება სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ შეტყობინების მიღების პარალელურად; ვ) გასათავისუფლებელ თანამშრომელს სხვა

სამუშაოს მოსაძებნად ეძლევა კვირაში ერთი სამუშაო დღე საშუალო ხელფასის შენარჩუნებით; ზ) დასაქმების სააგენტოს წარედგინება ინფორმაცია გათავისუფლებას დაქვემდებარებული თანამშრომლების შესახებ, გათავისუფლებამდე ორი თვით ადრე; ი) ხდება საწარმოს პროფკავშირების და შესაბამისი ფილიალის ინფორმირება რეორგანიზაციამდე ან ლიკვიდაციამდე არანაკლებ სამი თვით ადრე და მათთან მოლაპარაკებების წარმოება დასაქმებულთა უფლებებისა და ინტერესების დაცვასთან დაკავშირებით.

**თურქეთი:** შრომის # 14857 კანონის 29 -ე მუხლის თანახმად, დასაქმების ხელშეკრულების კოლექტიური შეწყვეტა რაც აუცილებელია საწარმოსთვის, მოითხოვს პროფკავშირის, შრომის შესაბამისი რეგიონული დირექტორატისა და დასაქმების საჯარო სამსახურის ინფორმირებას კოლექტიურ გათავისუფლებამდე 30 დღით ადრე მაინც. კოლექტიურ გათავისუფლებას ადგილი აქვს როცა:

- ა) საწარმოში 20 – დან 100 – მდე თანამშრომელია და მინიმუმ 10 თანამშრომელი თავისუფლდება; და
- ბ) საწარმოში 101 – დან 300 – მდე თანამშრომელია და დასაქმებულთა მინიმუმ 10 პროცენტს ათავისუფლებენ; და
- გ) 301 და მეტი თანამშრომელია და მინიმუმ 30 თანამშრომელს ათავისუფლებენ, მე -17 მუხლის შესაბამისად, იმავე დღეს ან სხვა დღეს ერთი თვის განმავლობაში.

**უკრაინა:** კანონი განსაზღვრავს სამსახურიდან კოლექტიურ გათავისუფლებას, როგორც ერთჯერად დათხოვნას, რომელიც მოჰყვება დამსაქმებლის გადაწყვეტილებას თუ:

- ერთი თვის განმავლობაში 10 ან მეტი თანამშრომელი გაათავისუფლეს კომპანიიდან, სადაც დასაქმებულია 20 -დან 100 -მდე მუშაკი
- ერთი თვის განმავლობაში კომპანიის მუშახელის 10% ან მეტი გაათავისუფლეს კომპანიიდან, სადაც დასაქმებულია 101 -დან 300 -მდე მუშაკი, ან
- კომპანიის მუშახელის 20% ან მეტი გაათავისუფლეს, მიუხედავად პერსონალის საერთო რაოდენობისა 3 თვის განმავლობაში.

შრომითი კანონის თანახმად, დამსაქმებელმა კონსულტაცია უნდა აწარმოოს პროფკავშირთან ლიკვიდაციის ან სხვა გადაწყვეტილების (რომლებიც განაპირობებს თანამშრომლების გათავისუფლებას) მიღებიდან არა უგვიანეს სამი თვის განმავლობაში. დაგეგმილი კოლექტიური გათავისუფლების შემთხვევაში შრომის და წარმოების ორგანიზაციაში ცვლილებების გამო, ლიკვიდაციის, რეორგანიზაციის ან რეპროფილირების ჩათვლით, დამსაქმებელმა უნდა შეატყობინოს დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის ტერიტორიულ ორგანოს დასაქმებულთა გათავისუფლებამდე ორი თვით ადრე მაინც.

უკრაინის კანონმდებლობა ითვალისწინებს სპეციალური კომისიის შექმნის შესაძლებლობას, რომელიც მიიღებს ზომებს დასაქმებულთა მასობრივი გათავისუფლების დროს უმუშევრობის სწრაფი ზრდის თავიდან ასაცილებლად.

#### 4.2.13. გაერთიანების თავისუფლება

**საქართველო:** მუხლი 40<sup>1</sup>. 1. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს უფლება აქვთ, წინასწარი ნებართვის გარეშე შექმნან გაერთიანება ან/და გაწევრიანდნენ სხვა გაერთიანებაში. 2.

დამსაქმებელთა გაერთიანებას და დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვთ, შეიმუშაონ საკუთარი წესდება და რეგლამენტი, შექმნან მართვის ორგანოები, აირჩიონ წარმომადგენლები და წარმართონ თავიანთი საქმიანობა. 3. დამსაქმებელთა გაერთიანებას და დასაქმებულთა გაერთიანებას უფლება აქვთ, შექმნან ფედერაციები და კონფედერაციები და გაერთიანდნენ მათთან. ყოველ ასეთ გაერთიანებას, ფედერაციას, კონფედერაციას უფლება აქვს, შეუერთდეს დამსაქმებელთა საერთაშორისო გაერთიანებას და დასაქმებულთა საერთაშორისო გაერთიანებას. (საქართველოს ორგანული კანონი N 729, 2013 წლის 12 ივნისი - ვებგვერდი, 4.7.2013)

**მოლდოვა:** მუხლი 9. დასაქმებულის ფუნდამენტური უფლებები და პასუხისმგებლობები: თავისუფალი გაერთიანება პროფკავშირებში, მათ შორის პროფკავშირული ორგანიზაციის შექმნა და მათში გაერთიანება შრომის უფლებების, თავისუფლებისა და კანონიერი ინტერესების დასაცავად.

**თურქეთი:** პროფესიული კავშირების კანონმდებლობა მშრომელებისა და საჯარო მოსამსახურეებისთვის განსხვავებულია. მშრომელები ექვემდებარებიან პროფკავშირებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების No6356 კანონს (07.11.2012 წ. ოფიციალური გაზეთი No28460). არსებობს კოლექტიური ხელშეკრულების ოთხი ტიპი, რომელიც რეგულირდება ადგილობრივი კანონით: სამუშაო ადგილის კოლექტიური ხელშეკრულება, საწარმოთა კოლექტიური ხელშეკრულება, ჯგუფური კოლექტიური ხელშეკრულება და ჩარჩო ხელშეკრულება. სამუშაო ადგილის ხელშეკრულება იქმნება სამუშაო ადგილისთვის, ხოლო საწარმოს დონის ხელშეკრულება იქმნება ერთზე მეტი სამუშაო ადგილისთვის იმავე დარგში, რომელიც ეკუთვნის იმავე დამსაქმებელს. ჯგუფის კოლექტიური ხელშეკრულება შეიძლება შეიქმნას პროფკავშირსა და დამსაქმებელთა კავშირს შორის იმავე დარგის სამუშაო ადგილებისთვის, რომლებიც ეკუთვნის სხვადასხვა დამსაქმებელს.

**უკრაინა:** მუხლი 5 - განსაზღვრავს ორგანიზების უფლებას მშრომელთა და დამსაქმებელთა თავისუფლების უზრუნველსაყოფად ან ხელშეწყობის მიზნით რომ მათ შექმნან ადგილობრივი, ეროვნული ან საერთაშორისო ორგანიზაციები მათი ეკონომიკური და სოციალური ინტერესების დასაცავად და შეუერთდნენ ამ ორგანიზაციებს. მხარეები აღიარებენ რომ ადგილობრივი კანონი არ უნდა იყოს ისეთი, რომ აფერხებდეს ამ თავისუფლებას და ასევე, არ უნდა იქნეს ისე გამოყენებული რომ შეაფერხოს ის. ორგანიზების უფლება ასევე გარანტირებულია „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით, რომლის მიხედვითაც ყველა საჯარო მოსამსახურე კანონის წინაშე თანასწორია; საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის სამართლებრივი უფლებების, თავისუფლებების და ინტერესების განხორციელება არ შეიძლება შეიზღუდოს ან დაბრკოლდეს, მათი რასის, ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, ეროვნების, წარმოშობის, დაბადების ადგილის ან საცხოვრებელი ადგილის, ქონების ან სოციალური სტატუსის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური თუ სოციალური წარმომავლობის, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ინვალიდობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობის და გამოხატვის, პოლიტიკურ ან სხვა ასოციაციებთან, მათ შორის, პროფესიულ კავშირებთან კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების, ან სხვა მახასიათებლების გამო (მუხლი 9 - თანასწორობა კანონის წინაშე).

#### 4.2.14. დისკრიმინაციის აკრძალვა

**საქართველო:** საქართველოს შრომის კანონმდებლობა კრძალავს დისკრიმინაციას მუშაკთა შორის რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური თუ სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონების ან წოდებრივი სტატუსის, დასაქმების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობების, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა კუთვნილების (მათ შორის პროფკავშირებისადმი), ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებების მიხედვით. შესაბამისი მუხლი სამუშაო ადგილზე შევიწროვებას (მათ შორის სექსუალურ შევიწროებას) დისკრიმინაციის ფორმად განსაზღვრავს. კანონმდებლობის თანახმად დამსაქმებლებმა უნდა უზრუნველყონ თანაბარი ანაზღაურება ქალი და მამაკაცი თანამშრომლებისთვის თანაბარი სამუშაოსთვის.

**მოლდოვა:** მოლდოვას შრომის კანონის მე-8 მუხლი, კრძალავს დისკრიმინაციას შრომის სფეროში. შრომითი ურთიერთობების ფარგლებში მოქმედებს ყველა თანამშრომლის თანასწორობის პრინციპი. აღნიშნული მუხლი მიუთითებს, რომ აკრძალულია დასაქმებულის ნებისმიერი პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დისკრიმინაცია სქესის, ასაკის, რასის, ეროვნების, მრწამსის, პოლიტიკური შეხედულებების, სოციალური წარმოშობის, საცხოვრებელი ადგილის, ფიზიკური, ინტელექტუალური ან გონებრივი შეზღუდული შესაძლებლობის, პროფკავშირის წევრობის ან პროფკავშირის საქმიანობის და ასევე სხვა კრიტერიუმების მიხედვით, რომლებიც არ იყო დაკავშირებული მუშაკის პროფესიულ თვისებებთან.

**თურქეთი:** თურქეთის კონსტიტუციის მე-10 მუხლის თანახმად, „ყველა თანასწორია კანონის წინაშე განურჩევლად ენის, რასის, ფერის, სქესის, პოლიტიკური შეხედულებების, ფილოსოფიური რწმენის, რელიგიის და სექტის, ან რაიმე ამგვარი საფუძვლის მიუხედავად. მუხლი ასევე მიუთითებს, რომ "ქალებსა და მამაკაცებს აქვთ თანაბარი უფლებები. სახელმწიფოს აქვს ამ თანასწორობის პრაქტიკული უზრუნველყოფის ვალდებულება. ამ მიზნით გატარებული ღონისძიებები არ უნდა იქნეს განმარტებული, როგორც თანასწორობის პრინციპის საწინააღმდეგო“. თურქეთის შრომის კანონის მე -5 მუხლი არეგულირებს დისკრიმინაციის აკრძალვას სამუშაო ადგილზე. ამ მუხლის თანახმად, შრომითი ურთიერთობისას დასაშვები არ არის დისკრიმინაცია ენის, რასის, სქესის, პოლიტიკური აზრის, ფილოსოფიური რწმენის, რელიგიისა და სექტის ან მსგავსი მიზეზების გამო. სამუშაოს ბუნებასთან და ბიოლოგიურ მიზეზებთან დაკავშირებული ფაქტორების გარდა, დამსაქმებელმა დასაქმებულის მიმართ არ უნდა განახორციელოს დისკრიმინაცია, პირდაპირ ან არაპირდაპირ, დასაქმებულთან ხელშეკრულების გაფორმებისას, პირობების განსაზღვრისას, შესრულების ან შეწყვეტისას დასაქმებულის სქესის ან ფეხმძიმობის გამო'. იგივე მუხლი ასევე ითვალისწინებს სამუშაოს თანაბარი ანაზღაურების პრინციპს, სადაც ნათქვამია, რომ „ანალოგიური სამუშაოსთვის ან თანაბარი ღირებულების სამუშაოსთვის განსხვავებული ანაზღაურება დაუშვებელია“.

**უკრაინა:** 2.1 მუხლი განსაზღვრავს უკრაინის მოქალაქეთა შრომითი უფლებების თანასწორობას. ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, განსაკუთრებით თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების პრინციპის დარღვევა, მუშათა უფლებების პირდაპირი ან არაპირდაპირი შეზღუდვა რასის, კანის ფერის, პოლიტიკური, რელიგიური და სხვა რწმენის, გენდერული იდენტობის, სექსუალური ორიენტაციის, ეთნიკური კუთვნილების, სოციალური და უცხოური წარმოშობის, ასაკის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობების, აივ/შიდსის დაავადებაზე ეჭვის ან დაავადების, ოჯახური და ქონებრივი მდგომარეობის, ოჯახური ვალდებულებების, საცხოვრებელი ადგილის, შრომით ან მოქალაქეთა სხვა გაერთიანებაში წევრობის, გაფიცვაში

მონაწილეობის, კორუფციის შესაძლო ფაქტების და სხვა დარღვევების შესახებ სასამართლოს ან სხვა ორგანოებისთვის მიმართვის გამო აკრძალულია.

#### 4.2.15. შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა და კომპენსაცია

**საქართველო:** დამსაქმებელი ვალდებულია გასცეს წინასწარი წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ 30 კალენდარული დღით ადრე და გადაიხადოს კომპენსაცია არანაკლებ ერთი თვის ხელფასის ოდენობით ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. დამსაქმებელს შეუძლია წინასწარი წერილობითი შეტყობინება შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ გასცეს 3 კალენდარული დღით ადრე, მაგრამ ამ შემთხვევაში კომპენსაციის თანხა იქნება მინიმუმ ორი თვის ხელფასის ოდენობა, რომელიც მან უნდა გადაიხადოს ხელშეკრულების შეწყვეტიდან 30 კალენდარული დღის განმავლობაში. ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში დასაქმებული იღებს დაგროვილი მაგრამ გამოუყენებელი წლიური შვებულების თანხას (48-ე მუხლი).

**მოლდოვა:** მუხლი 287. ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა

- (1) თანამშრომელი, რომელმაც ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება გააფორმა დამსაქმებელთან - ფიზიკურ პირთან, ვალდებულია აცნობოს მას სამსახურის დატოვების შესახებ არანაკლებ შვიდი კალენდარული დღით ადრე.
- (2) დამსაქმებელი ვალდებულია თანამშრომელს შეატყობინოს სამსახურიდან გათავისუფლების შესახებ 82 (ვ) და მუხ. 86 -ე მუხლის შესაბამისად წერილობით, ხელმოწერით დადასტურების საფუძველზე არანაკლებ შვიდი კალენდარული დღით ადრე.
- (3) მე -2 პუნქტით გათვალისწინებული ინფორმაციის წარდგენის კონკრეტული პირობები, ასევე ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას გადახდის შემთხვევები და კომპენსაციის ოდენობა, სხვა გადახდები და ანაზღაურება განისაზღვრება ხელშეკრულების მხარეების მიერ.

**თურქეთი:** შრომის კანონმდებლობის თანახმად, დამსაქმებლებს შეუძლიათ კონტრაქტის შეწყვეტა ორი გზით: (i) საფუძვლიანი მიზეზის მითითებით (მუხლი 18-19) ან (ii) სამართლიანი მიზეზის გამო. თანამშრომლებს, რომლებმაც ექვსი თვე იმუშავეს სამუშაო ადგილზე სადაც მინიმუმ 30 თანამშრომელია, შეუძლიათ შრომის კანონით გათვალისწინებული გარკვეული დაცვით სარგებლობა, რაც დაიცავს მათ ხელშეკრულების თვითნებური შეწყვეტისგან. იმისათვის, რომ შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას ჰქონდეს იურიდიული ძალა, დასაქმებულს უნდა მიეცეს წერილობითი შეტყობინება და დაცულ უნდა იქნეს შესაბამისი სამართლებრივად განსაზღვრული ვადა. თუმცა, ზოგიერთ შემთხვევაში, დამსაქმებლებს შეუძლიათ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა სამართლიანი მიზეზის საფუძველზე (ჯანმრთელობის მიზეზების გამო, ამორალური, არაკეთილსინდისიერი ან ბოროტი განზრახვით ჩადენილი ქმედების ან სხვა მსგავსი საქციელის გამო, ფორსმაჟორი). ამ შემთხვევებში დამსაქმებელი არ არის ვალდებული დაიცვას სამართლებრივი შეტყობინების ვადა და შეუძლია დაუყოვნებლივ შეწყვიტოს იგი. დამატებითი დეტალებისთვის იხილეთ შრომის კანონი, მუხლი 24 - 26.

შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისთანავე დასაქმებულს აქვს კომპენსაციის მიღების უფლება თუ ის უწყვეტად მუშაობდა მოცემულ ადგილზე მინიმუმ ერთი წელი. ეს ანაზღაურება გამოითვლება დასაქმების წლების რაოდენობის გამრავლებით



ხელშეკრულების შეწყვეტისას დასაქმებულის ყოველთვიური ხელფასის ოდენობაზე. თუ დამსაქმებელი შეწყვეტს შრომით ხელშეკრულებას მხოლოდ ჯანმრთელობის მიზეზების ან ფორსმაჟორის საფუძველზე, დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა გადაუხადოს კომპენსაცია გათავისუფლების გამო საჭიროების შემთხვევაში. თუმცა, თუ დამსაქმებელი წყვეტს შრომით ხელშეკრულებას მხოლოდ დასაქმებულის ამორალური და არაკეთილსინდისიერი ქმედებების საფუძველზე, დამსაქმებელს არ დაეკისრება კომპენსაციის გადახდა. თუ დასაქმებული წყვეტს სამუშაო ხელშეკრულებას სამართლიანი მიზეზის გამო, დამსაქმებელმა უნდა გადაიხადოს ანაზღაურება ყველა შემთხვევაში.

თუმცა, როდესაც დასაქმებული წყვეტს შრომითი ხელშეკრულებას სურვილისამებრ, შრომის კოდექსით განსაზღვრული რაიმე მიზეზის გარეშე, დამსაქმებელი არ არის პასუხისმგებელი დასაქმებულისთვის ანაზღაურების გადახდაზე.

**უკრაინა:** განუსაზღვრელი ვადით გაფორმებული შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის ზოგადი შეტყობინების ვადა (დასაქმებულის ინიციატივით) არის 2 (ორი) კვირა (ვადა შეიძლება შემცირდეს დასაქმებულის მუშაობის გაგრძელების შეუძლებლობის შემთხვევაში). ეს შეტყობინება უნდა გაკეთდეს წერილობით (მუხლი 38). გაფრთხილების პერიოდი არ ვრცელდება, თუ მხარეები თანხმდებიან შეთანხმების შეწყვეტაზე<sup>1</sup>.

დამსაქმებლის ინიციატივით შეწყვეტის შესახებ შეტყობინების ვადები განისაზღვრება შემდეგნაირად:

- შეწყვეტა წარმოებისა და შრომის ორგანიზაციის ცვლილებების შემთხვევაში, მათ შორისაა, ლიკვიდაცია, რეორგანიზაცია, გაკოტრება, ან ორგანიზაციის რესტრუქტურისა და პერსონალის შემცირება; შეტყობინება მიწოდებულ უნდა იქნეს შეწყვეტამდე მინიმუმ 2 თვით ადრე. თანამშრომელმა შეტყობინება უნდა მიიღოს პირადად (შრომის კოდექსი, მუხლი 49-2).
- შეწყვეტა გამოსაცდელი ვადის არადაამაკმაყოფილებელი გავლის შემთხვევაში: შეტყობინება მიწოდებულ უნდა იქნეს შეწყვეტამდე 3 დღით ადრე.
- უკრაინის კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს შეტყობინების კონკრეტულ პერიოდს, რომელიც ვრცელდება შეწყვეტაზე სხვა მიზეზების გამო, როგორცაა არყოფნა, სამსახურებრივი მოვალეობების შეუსრულებლობა და ა.შ.
- დასაქმების ასეთი შეწყვეტა უნდა განხორციელდეს ასეთი საფუძვლების დადგენის დღიდან 1 თვის განმავლობაში.

დასაქმებულს შეტყობინება მიეწოდება წერილობითი ფორმით (მუხლი 28).

ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის გადახდა უნდა განხორციელდეს იმ ოდენობით, რომელიც არ არის ნაკლები საშუალო თვიურ ხელფასზე შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას (შრომის კოდექსი, 44 -ე მუხლი):

ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის გადახდა განხორციელდება კოლექტიური ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ოდენობით, მაგრამ არანაკლებ 3 თვის საშუალო ხელფასის რაოდენობით შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტისას, მფლობელის ან მისი უფლებამოსილი ორგანოს მიერ შრომითი კანონმდებლობის, კოლექტიური ან შრომითი ხელშეკრულების დარღვევის საფუძველზე. (მუხლი 44).

ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო კომპენსაციის ოდენობა არ იცვლება თანამშრომლის სამსახურის ხანგრძლივობის შესაბამისად.

<sup>1</sup> მუხლი 8 [Resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine "On the practice of consideration of labor disputes by courts"](#)



დასაქმების შეწყვეტის დღეს დამსაქმებელმა დასაქმებულისთვის უნდა უზრუნველყოს ყველა შესაბამისი გადახდა. დამსაქმებელი წერილობით წინასწარ აცნობებს დასაქმებულს იმ დარიცხული თანხების შესახებ, რომელიც უნდა გადაუხადოს მას სამსახურიდან გათავისუფლებისთანავე (მუხლი 116). ასეთი ვალდებულებების დარღვევის შემთხვევაში კომპანია გადაიხდის თანამშრომლის საშუალო ხელფასს დაგვიანების მთელი პერიოდის განმავლობაში (მუხლი 117).

#### 4.2.16. პირადი მონაცემების დაცვა

**საქართველო:** მუხლი 17 - მონაცემთა მაკონტროლებელი პირი ვალდებულია მიიღოს შესაბამისი ორგანიზაციული და ტექნიკური ზომები, რომ უზრუნველყოს მონაცემთა დაცვა შემთხვევითი ან უკანონო განადგურების, შეცვლის, გამჟღავნების, შეგროვების ან უკანონო გამოყენების ნებისმიერი სხვა ფორმისა და შემთხვევითი ან უკანონო დაკარგვისგან.

4-ბ მუხლის მონაცემები შეიძლება დამუშავდეს მხოლოდ კონკრეტული, მკაფიოდ განსაზღვრული და ლეგიტიმური მიზნებისთვის. დაუშვებელია მონაცემთა შემდგომი დამუშავება იმ მიზნებისთვის, რომლებიც შეუთავსებელია თავდაპირველ მიზანთან.

**მოლდოვა:** მუხლი 29. პირადი მონაცემების კონფიდენციალურობა

1. მონაცემთა მაკონტროლებელმა და მესამე პირებმა, რომლებსაც აქვთ პერსონალურ ინფორმაციასთან წვდომა, უნდა უზრუნველყონ ამ მონაცემების კონფიდენციალურობა, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც:

ა) დამუშავება ეხება მონაცემებს, რომლებიც ნებაყოფლობითია და აშკარად საჯარო ხდება პერსონალური მონაცემების სუბიექტის მიერ.

ბ) პერსონალური მონაცემები ანონიმურია.

**თურქეთი:** მუხლი 6-(1) მონაცემები რასის, ეთნიკური წარმოშობის, პოლიტიკური შეხედულებების, ფილოსოფიური შეხედულებების, რელიგიის, სექტის ან სხვა რწმენის, გარეგნობისა და ჩაცმულობის, ასოციაციის წევრობის, ფონდის ან პროფკავშირის, ჯანმრთელობის, სექსუალური ცხოვრების, სისხლის სამართლებრივი განაჩენის შესახებ და უსაფრთხოების ღონისძიებები, ბიომეტრიული და გენეტიკური ინფორმაცია პერსონალური მონაცემების განსაკუთრებული კატეგორიებია.

(2) აკრძალულია პერსონალური მონაცემების სპეციალური კატეგორიების დამუშავება მონაცემთა სუბიექტის მკაფიო თანხმობის გარეშე

**უკრაინა:** უკრაინის კანონმდებლობის თანახმად, პერსონალური მონაცემების ძირითადი ელემენტებია პირის სახელი, ეროვნება, განათლება, ოჯახის სტატუსი, რელიგია, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, მისამართი, დაბადების თარიღი და ადგილი. შრომის კოდექსი დამსაქმებელს უკრძალავს კანდიდატებისგან ინფორმაციის მოთხოვნას მათი ეროვნების, პოლიტიკური პარტიების წევრობის, წარმოშობის, საცხოვრებელი ადგილის და კანონით გათვალისწინებული სხვა დოკუმენტების შესახებ.

იმის გათვალისწინებით, რომ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის კანონის თანახმად, კომპანიამ უნდა მიიღოს თითოეული თანამშრომლისგან წინასწარი თანხმობა მისი პირადი მონაცემების მესამე პირისთვის გადაცემამდე, თუ კანონით სხვა რამ არ არის გათვალისწინებული, უკრაინელ დამსაქმებლებს ჩვეულებრივ ამჯობინებენ

თანამშრომლების თანხმობის მიღებას ასევე მონაცემთა შეგროვების, შენახვის და სხვაგვარი დამუშავების შესახებ.

კომპანიები, რომლებიც ამუშავებენ პერსონალურ მონაცემებს, პასუხისმგებელი არიან დამუშავებული მონაცემების დაცვის უზრუნველყოფაზე ნებისმიერი უკანონო დამუშავებისა და წვდომისგან, მათ შორის, თანამშრომლის გამოყოფაზე ამ ფუნქციების შესასრულებლად..

#### 4.2.17. სექსუალური შევიწროება

**საქართველო:** საქართველოს No7177 ორგანული კანონის, მე -4 სექსუალურ შევიწროებას განსაზღვრავს დისკრიმინაციის ფორმად. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის, მათ შორის, პირდაპირი დისკრიმინაციისა და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის პრინციპის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი შრომის ანაზღაურების გადახდის შესახებ დებულების დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას შრომის კანონმდებლობის 77-ე მუხლის თანახმად.

**მოლდოვა:** მოლდოვას შრომის კანონის, მე -10 მუხლი - „დამსაქმებლის უფლებები და მოვალეობები“ განსაზღვრავს, რომ დამსაქმებელი იღებს ზომებს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების თავიდან ასაცილებლად, და ასევე კომპეტენტურ ორგანოში დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრის შეტანის გამო დევნის პრევენციის მიზნით.

**თურქეთი:** თურქეთის შრომის კოდექსი (კანონი # 4857) ითვალისწინებს თანაბარი მოპყრობის პრინციპს და კრძალავს დისკრიმინაციას სამუშაო ადგილზე (მუხლი 5). ის ასევე იცავს თანამშრომლებს სექსუალური შევიწროებისგან სამუშაო ადგილზე კანონიერი შეწყვეტისა და კომპენსაციის მოთხოვნის უფლებით (მუხლი 24-26)

**უკრაინა:** 1971 წლის 10 დეკემბრის უკრაინის შრომის კანონების კოდექსი შეიცავს ზოგად დებულებებს, რომლებიც კრძალავს სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციას, მათ შორის გენდერულ დისკრიმინაციას. ტერმინი სექსუალური შევიწროება უკრაინის კანონმდებლობით განისაზღვრება როგორც სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი აქტი, რომელიც გამოხატულია სიტყვიერად (ანუ მუქარა, დაშინება, უცენზურო გამონათქვამები) ან ფიზიკურად (ანუ შეხება), დამცირებით ან შეურაცხყოფით იმ პირების მიმართ, რომლებიც არიან შრომით ურთიერთობაში, ადმინისტრაციულ, ფინანსურ თუ სხვა დაქვემდებარებაში. ეს ტერმინი შემოღებულ იქნა უკრაინის კანონმდებლობაში 2005 წელს უკრაინის კანონით „ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი უფლებებისა და შესაძლებლობების უზრუნველყოფის შესახებ“ (# 282866-IV, 2005 წლის 8 სექტემბერი). 2017 წელს კანონში შევიდა ტერმინი „გენდერული ძალადობა“ და სხვა პირობები ქალებისა და მამაკაცების უფლებების თანაბარი დაცვის უზრუნველსაყოფად.

## 5. შრომის კანონმდებლობის მოკლე მიმოხილვა: ჰიგიენური პირობები და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე

### 5.1. ქვეყნების კანონმდებლობის ცხრილი სამუშაო ადგილზე ჰიგიენური პირობების და უსაფრთხოების შესახებ

	ქვეყნების კანონმდებლობა სამუშაო ადგილზე ჰიგიენური პირობების და უსაფრთხოების შესახებ
<b>საქართველო</b>	საქართველოს კონსტიტუცია ადგენს ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებას უსაფრთხო სამუშაო პირობებთან დაკავშირებით. საქართველოს კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ (2019) განსაზღვრავს ძირითადი მოთხოვნებისა და პროფილაქტიკური ზომების ზოგად პრინციპებს, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან, არსებულ და მოსალოდნელ რისკებთან, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების პრევენციასთან, თანამშრომლების სწავლებასთან, ინფორმირებასთან და კონსულტაციასთან და მათ თანაბარ ჩართულობასთან შრომის და უსაფრთხოების დაცვის საკითხებში.
<b>მოლდოვა</b>	მოლდოვას შრომის კოდექსი, ასევე კანონი შრომისა და უსაფრთხოების შესახებ (2008) ადგენს ჩარჩოებს შრომის ჰიგიენისა და უსაფრთხოებისთვის მოლდოვაში. მთავრობის რამდენიმე ბრძანება და გადაწყვეტილება დეტალურად აღწერს თუ როგორ უნდა განხორციელდეს ეს და ასახავს ქვეყანაში საფრთხის შემცველი დარგებისა და პროფესიების ჩამონათვალს.
<b>თურქეთი</b>	თურქეთის კანონი პროფესიული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების შესახებ (# 6331) ითვალისწინებს დებულებებს შრომის ჰიგიენისა და უსაფრთხოების შესახებ და ვრცელდება პირდაპირ და ხელშეკრულებით დასაქმებულებზე, მათ შორის უცხოელ მუშაკებზე. აღნიშნული ასევე რეგულირდება შრომის კანონით (ნომერი 4857).
<b>უკრაინა</b>	უკრაინაში შრომის დაცვის სფეროში მოქმედი ძირითადი კანონია კანონი "შრომის დაცვის შესახებ", რომელიც განსაზღვრავს ძირითად დებულებებს დასაქმებულთა კონსტიტუციური უფლების რეალიზაციის, მათი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დაცვის შესახებ შრომითი საქმიანობის დროს; ის განსაზღვრავს ადევნატურ, უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო პირობებს, არეგულირებს ურთიერთობას დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის უსაფრთხოებასთან და შრომის ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით და ადგენს ერთიან პროცედურას შრომის დაცვის ორგანიზაციისთვის უკრაინაში.
შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების და მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტების მოთხოვნები	სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ზომები მიზნად ისახავს პროექტის მუშაკების დაცვას დაზიანებისგან, ავადმყოფობისგან ან ზემოქმედებისაგან, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე წარმოქმნილი საფრთხეების ზემოქმედებას. ასეთი ზომები ითვალისწინებს მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური მე-2 სტანდარტის და ეროვნული კანონმდებლობის მოთხოვნებს შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით სამუშაო ადგილზე პროექტის ფარგლებში. გარემოს, ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მითითებებში მოცემულია დამატებითი მითითებები შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების საკითხების მართვის შესახებ მრეწველობის საერთაშორისო კარგი პრაქტიკის მიხედვით.

### 5.2. კანონმდებლობა შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ

#### 5.2.1. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობები

**საქართველო:** სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების სტანდარტებთან სათანადო შესაბამისობის უზრუნველსაყოფად, დამსაქმებელს მოეთხოვება რისკების შეფასების განხორციელება, რომელიც მიზნად ისახავს სამუშაო ადგილზე არსებული საფრთხეების და მათთან დაკავშირებული პრევენციული ღონისძიებების

იდენტიფიცირებას. დამსაქმებელი ვალდებულია განახორციელოს რისკების შეფასება სამუშაო პროცესის ყველა ეტაპზე, შესაძლო რისკების აღმოსაფხვრელად ან შემცირების მიზნით, და რეგულარულად განახლოს რისკების შეფასების დოკუმენტი. რისკის შეფასების დოკუმენტები სათანადოდ უნდა იყოს დაცული დამსაქმებლის მიერ. დამსაქმებელი ვალდებულია შეიმუშაოს და განახორციელოს პროცედურები უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად და შესანარჩუნებლად, იმისათვის რომ სამუშაო ადგილები, მანქანები, აღჭურვილობა და მისი კონტროლის ქვეშ მყოფი პროცესები იყოს უსაფრთხო და არ შეიცავდეს რისკს ჯანმრთელობისთვის. ეს ასევე მოიცავს შესაბამისი ზომების გამოყენებას ქიმიურ, ფიზიკურ და ბიოლოგიურ ნივთიერებებთან და აგენტებთან დაკავშირებით და უსაფრთხოების პირობების პერიოდული კონტროლისა და ტექნიკური აღჭურვილობის სტატუსის შემოწმების ვალდებულებას.

დამსაქმებლები ვალდებულნი არიან დანიშნონ უსაფრთხოების ოფიცრები სამუშაო ადგილზე. ორგანიზაციაში სადაც 20 -ზე ნაკლები თანამშრომელი მუშაობს შესაძლებელია ერთ -ერთი არსებული თანამშრომლის მიერ ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ფუნქციების შეთავსება, თუ მას გავლილი ექნება ტრენინგი და მიღებული შესაბამისი სერტიფიკატი. ორგანიზაციებში 20 – დან 100 – მდე თანამშრომლით, საჭიროა მინიმუმ ერთი უსაფრთხოების ოფიცრის დასაქმება. რაც შეეხება სამუშაო ადგილებს 100 – ზე მეტი თანამშრომლით, კანონი მოითხოვს უსაფრთხოების მინიმუმ ორ ოფიცრს.

დამსაქმებელი ორგანიზაციის სიდიდის გათვალისწინებით, დამსაქმებელი ასევე ვალდებულია შემდეგი ინფორმაცია მიაწოდოს თავის თანამშრომლებს და თანამშრომელთა წარმომადგენლებს: ა) სამუშაო რისკებისა და საფრთხის შემცველი სამრეწველო ფაქტორების შესახებ, რომლებიც სპეციფიკურია სამუშაო ადგილისთვის და რომლებმაც შეიძლება გავლენა მოახდინონ თანამშრომლების ჯანმრთელობაზე და ასევე, თანამშრომლის მიერ პრევენციის მიზნით გატარებული ღონისძიებების შესახებ; ბ) საგანგებო სიტუაციების, საევაკუაციო გეგმების და ღონისძიებების შესახებ, რომლებიც განსახორციელებელია გაზრდილი საფრთხის შემთხვევაში, ასევე უბედური შემთხვევებისა და ხანძრის დროს გასატარებელი პროცედურების და ზომების თაობაზე; გ) აკრძალვების შესახებ შენობაში შესვლასთან, შენობაში დარჩენასთან ან სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებით, რამაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნას თანამშრომლების სიცოცხლეს და/ან ჯანმრთელობას.

დამსაქმებლებს შეუძლიათ სამუშაო ადგილზე წვდომის შეზღუდვა იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებიც ალკოჰოლის, ნარკოტიკების ან ფსიქოტროპული ნივთიერებების ზემოქმედების ქვეშ იმყოფებიან.

**მოლდოვა:** შრომის კოდექსის 198 -ე მუხლი ითვალისწინებს, რომ თითოეულ ბიზნეს სუბიექტს ან ორგანიზაციას უნდა ჰქონდეს შინაგანაწესი, რომელიც სხვა საკითხებთან ერთად ასახავს ორგანიზაციის შრომის დაცვის და სამრეწველო ჰიგიენის დებულებებს. კანონის მე -9 და მე -10 მუხლები დამსაქმებლებს აკისრებს პასუხისმგებლობას თანამშრომლების ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების უზრუნველყოფაზე, სამუშაოებთან დაკავშირებული რისკების იდენტიფიცირებასა და პროფილაქტიკაზე, პერსონალის ინფორმირებასა და ტრენინგზე რისკების და შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ორგანიზაციული დებულებების შესახებ. დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს აუცილებელი საშუალებები და აღჭურვილობა და მოაწიოს სამუშაო გარემო, პროფესიული რისკების პრევენციის და მინიმუმამდე დაყვანის მიზნით. მე -11 მუხლი დამსაქმებელს ავალდებულებს, სულ მცირე, ერთი მომზადებული პირის დანიშვნას ორგანიზაციის შიგნით, რომელიც უზრუნველყოფს შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების დებულებებთან შესაბამისობას. დამსაქმებელს შეუძლია შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების

კოლექტიური კომიტეტის შექმნა, რომლის შემადგენლობაშიც შევლენ როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის წარმომადგენლები სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების მოთხოვნების შესრულების ზედამხედველობის უზრუნველსაყოფად. საგანგებო სიტუაციების შემთხვევაში დამსაქმებელმა უნდა მიიღოს დაუყოვნებელი ზომები, რათა უზრუნველყოს სასწრაფო დახმარების გაწევა და თანამშრომლების ევაკუაცია შენობიდან/ სამუშაო ადგილიდან (შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების კანონის მე -12 მუხლი).

**თურქეთი:** ნებისმიერი მხარე, რომელსაც ჰყავს დაქირავებული თანამშრომლები შეიმუშავებს და განახორციელებს პროცედურებს, იმისათვის რომ შექმნას და შეინარჩუნოს უსაფრთხო სამუშაო გარემო, მათ შორის სამუშაო ადგილები, მანქანები, აღჭურვილობა და მათი კონტროლის ქვეშ მყოფი პროცესები, რომლებიც უსაფრთხო და უვნებელი იქნება ჯანმრთელობისთვის. ეს მოიცავს ქიმიურ, ფიზიკურ და ბიოლოგიურ ნივთიერებებთან და აგენტებთან დაკავშირებული შესაბამისი ღონისძიებების გამოყენებას.

ნებისმიერი მხარე, ვისაც ჰყავს დაქირავებული თანამშრომლები (დამსაქმებელი) დანიშნავს ჯანდაცვის და უსაფრთხოების სპეციალისტ(ებ)ს სამშენებლო უბნებზე. დამსაქმებელი ვალდებულია დანიშნოს ჯანდაცვის და უსაფრთხოების სპეციალისტი, სამუშაო ადგილის საფრთხის კლასის და საკანონმდებლო მოთხოვნის შესაბამისად.

დამსაქმებელი უზრუნველყოფს მშრომელთა ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვას სამუშაოსთან დაკავშირებულ ყველა ასპექტში (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 4). დამსაქმებელს შეუძლია რისკების შეფასების განხორციელება ან ასეთი შეფასების დაკვეთა (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 4 და 5).

დამსაქმებელი ატარებს გაზომვებს და შეფასებებს დაცვის უზრუნველსაყოფად და საგანგებო გეგმების მოსამზადებლად (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 11).

დამსაქმებელმა უნდა იმოქმედოს დროულად და გასცეს მითითებები საგანგებო შემთხვევებში, იმისათვის რომ მუშებმა შეძლონ მუშაობის შეწყვეტა და /ან სამუშაო ადგილის დაუყოვნებლივ დატოვება და უსაფრთხო ადგილას გადასვლა (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 12)..

**უკრაინა:** დამსაქმებელი ვალდებულია უსაფრთხო და უვნებელი სამუშაო პირობების უზრუნველყოფაზე (შრომის კოდექსი, 153 -ე მუხლი). შრომითი ხელშეკრულების გაფორმებისთანავე, დამსაქმებელმა დასაქმებულს უნდა აცნობოს სამუშაო პირობების და სამუშაო ადგილზე წარმოების საშიში და მავნე ფაქტორების არსებობის შესახებ, რომლებიც ჯერ კიდევ არ არის აღმოფხვრილი, ასევე ჯანმრთელობაზე მათი ზემოქმედების შესაძლო შედეგების და დასაქმებულის უფლებების თაობაზე სარგებლის და კომპენსაციის მიღებასთან დაკავშირებით.

სამუშაო პირობები, ტექნოლოგიური პროცესები, მანქანები, მექანიზმები, აღჭურვილობა და წარმოების სხვა საშუალებები, თანამშრომლის მიერ გამოყენებული კოლექტიური და ინდივიდუალური დაცვა, ასევე სანიტარული პირობები უნდა აკმაყოფილებდეს შრომის დაცვის მოთხოვნებს.

დამსაქმებელმა უნდა განახორციელოს უსაფრთხოების შესაბამისი ზომები პროფესიული დაზიანებების თავიდან ასაცილებლად და უზრუნველყოს სანიტარული და ჰიგიენური პირობები პროფესიული დაავადებების თავიდან ასაცილებლად.



დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს: (1) რეგულარული სამედიცინო შემოწმება იმ თანამშრომლებისთვის, რომლებიც მძიმე სამუშაოს ასრულებენ, მუშაობენ მავნე ან საშიშ სამუშაო პირობებში და (2) 21 წლამდე პირების ყოველწლიური სავალდებულო სამედიცინო გამოკვლევა საკუთარი ხარჯებით.

## 5.2.2. დასაქმებულის უფლებები და ვალდებულებები

**საქართველო:** დასაქმებულები პასუხისმგებელი არიან რომ დამსაქმებელს აცნობონ სახიფათო სიტუაციების, მათ შორის, უბედური შემთხვევების შესახებ და აქვთ უფლება, შეატყობინონ შრომის უსაფრთხოების ოფიცერს, შრომის ინსპექციას ან დასაქმებულის წარმომადგენელს, თუ შრომის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ნორმები სათანადოდ არ არის დაცული (მუხლი 10.1).

დასაქმებულებს უფლება აქვთ უარი განაცხადონ დამსაქმებლის მიერ დაკისრებული ისეთი დავალების ან მითითებების შესრულებაზე, რომელიც ეწინააღმდეგება კანონს, ან რომელმაც შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის ნორმების დარღვევის გამო შეიძლება თანამშრომლები რისკის წინაშე დააყენოს. თანამშრომლებს აქვთ საფრთხის შემთხვევაში სამუშაო ადგილის დატოვების უფლება (მუხლი 10.1). აკრძალულია დასაქმებულის სამსახურიდან გათავისუფლება, ან სხვა თანამშრომლებთან შედარებით ნაკლებად ხელსაყრელ მდგომარეობაში ჩაყენება, თუკი ასეთი თანამშრომლები ახორციელებენ ინფორმაციის მიწოდებას ან ტოვებენ სამუშაო ადგილს საფრთხის დროს (მუხლი 10.2).

**მოლდოვა:** დასაქმებულებს აქვთ უფლება და ვალდებულება დამსაქმებელს შეატყობინონ ნებისმიერი საფრთხის ან გაუმართავი აღჭურვილობის შესახებ, ასევე წარუდგინონ მას წინადადებები, თუ როგორ გაუმჯობესდეს შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების წესები სამუშაო ადგილზე. თანამშრომლებს აქვთ სამუშაოს შესრულებაზე უარის თქმის უფლება, თუ სამუშაო ადგილი არ აკმაყოფილებს შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების მოთხოვნებს. ისინი უფლებამოსილნი არიან ინფორმირებულნი იყვნენ და გაიარონ ტრენინგი პროფესიული რისკების შესახებ და მიიღონ დამცავი აღჭურვილობა დამსაქმებლის ხარჯებით.

**თურქეთი:** პროექტის ნებისმიერ თანამშრომელს უფლება აქვს შეწყვიტოს საქმიანობა მანამ, სანამ სახიფათო მოქმედება /მდგომარეობა სათანადოდ არ მოგვარდება. ყველა პოტენციური საფრთხე პროექტის მუშაკთა ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის მიმართ გამოვლენილი იქნება სამშენებლო საქმიანობისათვის (რისკის შეფასება უნდა მომზადდეს და გაზიარებულ იქნეს დასაქმებულებისთვის).

სახიფათო და ძალიან სახიფათო კლასიფიკაციის მქონე საწარმოებში დასაქმებულმა პირებმა დასაქმებამდე უნდა აიღონ სამედიცინო დასკვნა.

**უკრაინა:** თანამშრომლები ვალდებული არიან: ა) იზრუნონ პირად უსაფრთხოებაზე და ჯანმრთელობაზე, ისევე როგორც სხვათა უსაფრთხოებაზე და ჯანმრთელობაზე ნებისმიერი სამუშაოს შესრულებისას ან საწარმოს ტერიტორიაზე ყოფნის დროს; ბ) იცოდნენ და დაიცვან შრომის დებულების მოთხოვნები, მანქანა -დანადგარებთან მექანიზმებთან, აღჭურვილობასთან და წარმოების სხვა საშუალებებთან მუშაობის წესები, გამოიყენონ კოლექტიური და ინდივიდუალური დაცვის საშუალებები; გ) გაიარონ წინასწარი და პერიოდული სამედიცინო გამოკვლევები.



### 5.2.3. თანამშრომელთა ტრენინგი და პირადი დაცვის აღჭურვილობის მიწოდება

**საქართველო:** დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს თანამშრომელთა ტრენინგი შრომის ჰიგიენასა და უსაფრთხოებაში (ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვის ზოგადი პრინციპები) მათთვის გასაგებ ენაზე, როგორც ეს კანონით არის განსაზღვრული; გააცნოს მათ სამუშაო პროცედურები, აღჭურვილობა, მანქანები და სახელმძღვანელო და სხვა ინსტრუქციები სამუშაო აღჭურვილობის გამოყენებასა და შეკეთებასთან დაკავშირებით; ასევე, საგანგებო სიტუაციები და ევაკუაციის გეგმები და მათი განხორციელების ღონისძიებები; არსებული საფრთხეები და რისკები და ზომები, რომლებიც უნდა იქნას მიღებული ამგვარი სიტუაციების დასაძლევად.

ტრენინგი უნდა ჩაუტარდეს თანამშრომლებს დაქირავებისთანავე, მაგრამ მუშაობის დაწყებამდე, ახალი ტექნოლოგიური პროცესისა და მუშაობის მეთოდოლოგიის დაწყებამდე, ასევე ახალი ტექნიკის გამოყენებამდე და /ან წარმოების პროცესის შეცვლამდე, უწყვეტი სასწავლო პროცესის ფარგლებში, რომელიც მოითხოვს ტრენინგის პერიოდულ ჩატარებას.

კანონი მკაფიოდ არ მოითხოვს დამსაქმებლისგან ტრენინგის ჩანაწერების წარმოებას. შრომის ჰიგიენისა და უსაფრთხოების შესახებ ტრენინგები ტარდება დამსაქმებლის ხარჯზე, ხოლო ტრენინგზე გატარებული დრო ითვლება სამუშაო საათებად.

**მოლდოვა:** მუშების მომზადება შრომის უსაფრთხოების სფეროში

- (1) შრომის უსაფრთხოების სფეროში მუშაკთა ტრენინგის მიზნებია ცოდნისა და უნარების ჩამოყალიბება მოცემულ სფეროში.
- (2) შრომის უსაფრთხოების სფეროში მუშაკთა ტრენინგი ხორციელდება შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ დადგენილი წესით შესაბამის პროფკავშირებთან კონსულტაციის შემდეგ. (მუხლი 239)

**თურქეთი:** პროექტის თანამშრომლები გაივლიან ტრენინგს შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების დაცვის მიმართულებით დასაქმების დასაწყისში, რასაც გაცნობითი სახე ექნება, ასევე შემდგომ რეგულარულად, საკანონმდებლო მოთხოვნების შესაბამისად. ტრენინგი მოიცავს ყოველდღიურ მუშაობასთან დაკავშირებულ შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესაბამის ასპექტებს, მათ შორის, გარდაუვალი საფრთხის გარეშე მუშაობის შეწყვეტის და საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების შესაძლებლობას. ტრენინგის შესახებ ჩანაწერები განთავსდება პირად საქმეში. ეს ჩანაწერები მოიცავს ტრენინგის აღწერას, გავლილი ტრენინგის საათების რაოდენობას, ტრენინგზე დასწრების ინფორმაციას და შეფასების შედეგებს.

დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს თითოეული თანამშრომლის მიერ ტრენინგის გავლა შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების სფეროში. ეს ტრენინგი უნდა ჩატარდეს სამსახურში მიღებისას, სხვა ადგილზე გადასვლის ან სამუშაოს შეცვლის შემთხვევაში, რისკების ცვლილების შემთხვევაში და საჭიროებისამებრ მოხდება მათი პერიოდული გამეორება (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 17).

**უკრაინა:** დასაქმებისთანავე და მუშაობის მსვლელობისას დასაქმებულმა პირებმა უნდა მიიღონ დამსაქმებლის ხარჯზე ინსტრუქცია და გაიარონ ტრენინგი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების სფეროში, ავარიის მსხვერპლთათვის პირველადი დახმარების გაწევის და უბედური შემთხვევების შემთხვევაში უსაფრთხოების წესების დაცვის შესახებ.

მაღალი რისკის შემცველ სამუშაოებში ჩართული თანამშრომლები ყოველწლიურად გადიან სპეციალურ ტრენინგს დამსაქმებლის ხარჯზე და ამოწმებენ თავიანთ ცოდნას შრომის დაცვის სფეროში არსებული შესაბამისი სამართლებრივი აქტების შესახებ.

ტრენინგი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების დაცვის სფეროში მოიცავს: ა) ინსტრუქციებს; ბ) ტრენინგს უბედური შემთხვევის მსხვერპლთათვის პირველადი დახმარების გაწევის და ასეთ დროს ქცევის კოდექსის შესახებ; გ) სპეციალურ ტრენინგს მაღალი რისკის მქონე სამუშაოებისთვის.

დამსაქმებელმა დასაქმებულთათვის უფასოდ უნდა უზრუნველყოს სპეციალური ტანსაცმელი, სპეციალური ფეხსაცმელი და სხვა პირადი დამცავი აღჭურვილობა, რომლებიც გამოიყენება მავნე და სახიფათო სამუშაო პირობებში, აგრეთვე დაბინძურებასთან დაკავშირებული სამუშაოს ან არასასურველი ტემპერატურის პირობებში სამუშაოს შესრულებისას. გარდა ამისა, ასეთი დამცავი აღჭურვილობა უნდა მიეცეს თანამშრომლებს, რომლებიც ჩართულნი არიან ავარიის და სტიქიური უბედურების შედეგების აღმოფხვრაში.

იმ შემთხვევებში, როდესაც პირადი დაცვის აღჭურვილობა არის დისფუნქციური, თანამშრომლის პასუხისმგებლობის გარეშე, დამსაქმებელი ვალდებულია შეცვალოს დამცავი აღჭურვილობა საკუთარი ხარჯებით. თუ თანამშრომელი ყიდულობს დამცავ აღჭურვილობას საკუთარი ხარჯებით ყიდულობს, დამსაქმებელი ვალდებულია მას აუნაზღაუროს ასეთი ხარჯები.

დასაქმებულთა სწავლება, თუ როგორ მოიქცნენ საგანგებო სიტუაციებში, სავალდებულოა და ტარდება დამსაქმებლის ხარჯზე სამუშაო საათებში.

#### 5.2.4. პრევენციული და დაცვის ღონისძიებები

**საქართველო:** როდესაც შეუძლებელია ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საფრთხეების თავიდან აცილება, დამსაქმებელმა უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი დამცავი ზომების არსებობა. ეს ზომები მოიცავს საფრთხის კონტროლს მისი წარმოშობის წყაროსთან დამცავი გადაწყვეტების გამოყენებით და ადეკვატური პირადი დამცავი აღჭურვილობის მიწოდებას თანამშრომლისთვის ყოველგვარი ანაზღაურების გარეშე.

სამუშაოს ყველა ეტაპზე დამსაქმებელმა უნდა შეაფასოს რისკი და გადადგას აუცილებელი ნაბიჯები ჯანმრთელობის წინაშე არსებული რისკების აღმოსაფხვრელად ან შესამცირებლად: ა) მან უნდა უზრუნველყოს რომ არსებული რისკების თავიდან აცილება მოხდება; ბ) შეაფასოს ის რისკები და საფრთხეები, რომელთა თავიდან აცილება შეუძლებელია; გ) უზრუნველყოს რისკის ფაქტორების აღმოფხვრა ან შემცირება; დ) შესაძლებლობის გათვალისწინებით, ჩაანაცვლოს რისკის ფაქტორები უსაფრთხო ან ნაკლებად საშიში ფაქტორებით; ე) დახვეწოს პრევენციული ღონისძიების უსაფრთხოების თანმიმდევრული პოლიტიკა; ვ) განახორციელოს სამუშაო გარემოს ადაპტირება დასაქმებული პირებისთვის უსაფრთხო პირობების უზრუნველსაყოფად; ზ) უზრუნველყოს დაცვისა და კონტროლის სისტემის უწყვეტი და სათანადო ფუნქციონირება; თ) აღჭურვოს სამსახურში მყოფი თანამშრომლები /სხვა პირები აუცილებელი ეფექტური ინდივიდუალური დაცვის საშუალებებით უფასოდ მათი სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის დასაცავად და მათი სისუფთავისა და სათანადო ტექნიკური ოპერატიული რეჟიმის უზრუნველსაყოფად; ი) უზრუნველყოს თანამშრომელთა პროფილაქტიკური და პერიოდული სამედიცინო შემოწმება; და კ) შეზღუდოს იმ თანამშრომლების წვდომა სამუშაო ადგილთან, რომლებიც ალკოჰოლის ან ნარკოტიკების ზემოქმედების ქვეშ იმყოფებიან (მუხლი 6)

**თურქეთი:** როდესაც ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით საფრთხეების თავიდან აცილება შეუძლებელია, უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს შესაბამისი

დამცავი ზომები. ეს გულისხმობს საფრთხის კონტროლს წყაროსთან დამცავი გადაწყვეტების და დამცავი აღჭურვილობის გამოყენებით პროექტის/ ქვეპროექტის თანამშრომლისთვის ყოველგვარი ფასის გარეშე.

დამსაქმებელმა დასაქმებულ პირებს და მათ წარმომადგენლებს უნდა შეატყობინოს უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის კუთხით არსებული რისკების და დამცავი და პროფილაქტიკური ზომების, მათი კანონიერი უფლებებისა და მოვალეობების, პირველადი დახმარების გაწევისათვის გამოყოფილი თანამშრომლების, უჩვეულო სიტუაციების, კატასტროფების, ხანძარსაწინააღმდეგო და საევაკუაციო ღონისძიებების შესახებ (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 16).

დამსაქმებელი უზრუნველყოფს სერვისებს შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების მიმართულებით, მათ შორის, ღონისძიებებს, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე რისკებისგან თავის დაცვას და მათ პრევენციას (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 5, 6 და 7).

გასატარებელი ღონისძიებები მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება, ტრენინგით და საინფორმაციო კამპანიით, ასევე შესაბამისი პრევენციული ღონისძიებების მიღებით. კანონი მოიცავს მოთხოვნებს ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების პროგრამების ორგანიზებისა და მართვის, გადაუდებელი დახმარების და მომსახურების გაწევისა და უბედურ შემთხვევებზე რეაგირების ღონისძიებებს. სხვა მოთხოვნები მოიცავს სახიფათო სამუშაო ადგილებზე წვდომის კონტროლს, მუშებისთვის პერსონალური დამცავი აღჭურვილობის მიწოდებას და სამედიცინო გამოკვლევებს (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 9 -10 -11). ასევე, კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ მოიცავს დებულებებს, რომლებიც თანამშრომლებს აძლევს ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხებთან დაკავშირებულ კონსულტაციებში მონაწილეობის საშუალებას, იძლევა რეკომენდაციებს რისკებთან და საფრთხეებთან დაკავშირებით (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 25).

**უკრაინა:** უკრაინაში საგანგებო სიტუაციების სამსახური ახორციელებს საგანგებო სიტუაციების მონიტორინგს და პროგნოზირებას მათი პრევენციის მიზნით. საწარმოში საგანგებო სიტუაციებისა და უბედური შემთხვევების შემთხვევაში, დამსაქმებელი უზრუნველყოფს სასწრაფო ზომებს მშრომელთა ევაკუაციისთვის, დაზარალებულთათვის პირველადი დახმარების გასაწევად, უბედური შემთხვევებისა და ხანძრების და მათი შედეგების ლოკალიზაციისა და აღმოსაფხვრელად, საჭიროების შემთხვევაში, ის რთავს საგანგებო სიტუაციების სამსახურს, პროფესიონალ სამაშველო სამსახურს, სახანძრო დეპარტამენტს.

დამსაქმებლები შეიმუშავებენ და ამტკიცებენ მითითებებს შესაბამისი ქმედებების შესახებ საფრთხის ან საგანგებო სიტუაციის შემთხვევაში. უფრო მეტიც, არსებობს კონკრეტული მოთხოვნების ჩამონათვალი სახანძრო უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული გეგმებისა და პროცედურების მისაღებად (ევაკუაციის გეგმები).

დამსაქმებლები შეიმუშავებენ და ამტკიცებენ მითითებებს შესაბამისი ქმედებების შესახებ საფრთხის ან საგანგებო სიტუაციის შემთხვევაში. უფრო მეტიც, არსებობს კონკრეტული მოთხოვნების ჩამონათვალი სახანძრო უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული გეგმებისა და პროცედურების მისაღებად (ევაკუაციის გეგმები).

## 5.2.5. დასაქმებულ პირთა დაზღვევის უზრუნველყოფა ფიზიკური დაზიანების, მსხვერპლის, ინვალიდობის და დაავადების შემთხვევაში

**საქართველო:** შრომის უსაფრთხოების კანონის 5.9 მუხლი დამსაქმებელს ავალდებულებს უზრუნველყოს დასაქმებული პირების დაზღვევა უბედური შემთხვევებისგან საკუთარ ხარჯზე. ეს ეხება მხოლოდ იმ მუშაკებს, რომლებიც დასაქმებულნი არიან მძიმე, სახიფათო და მავნე სამუშაოებზე (როგორც განსაზღვრულია შრომის მინისტრის მიერ გამოცემული საკანონმდებლო აქტით). დებულება არ განსაზღვრავს ისეთ შემთხვევებს, როგორებიცაა მსხვერპლი, დაინვალიდება ან სხეულის დაზიანება და შემოიფარგლება მხოლოდ უბედური შემთხვევებით. უბედური შემთხვევა განისაზღვრება როგორც შემთხვევა, რომელიც მოხდა სამუშაო პროცესის დროს ან სამუშაო პროცესებთან დაკავშირებით და რამაც გამოიწვია დასაქმებული ან მესამე პირის ჯანმრთელობის დაზიანება, შრომისუნარიანობის შეზღუდვა ან დაკარგულად გამოცხადება. დასაქმებულს უფლება აქვს აუნაზღაურდეს სამუშაო ადგილზე მომხდარი უბედური შემთხვევის შედეგად მიყენებული ზარალი, მათ შორის პროფესიული დაზიანება. (შრომის უსაფრთხოების კანონი, მუხლი 10.1.ე). თუმცა, დამსაქმებელი თავისუფლდება პასუხისმგებლობისგან, თუ უბედური შემთხვევა სამუშაო ადგილზე გამოწვეული იყო ისეთი გარემოებებით, რომელთა წინასწარ განსაზღვრა შეუძლებელი იყო ან თუ ისინი სცდებოდა დამსაქმებლის კონტროლის ფარგლებს, ან თუ პროგნოზირებადი გარემოებების თავიდან აცილება შეუძლებელი იყო დამსაქმებლის მცდელობის მიუხედავად (შრომის უსაფრთხოების კანონი, მუხლი 5.13).

**თურქეთი:** კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ (# 6331) განსაზღვრავს ძირითად მოთხოვნებს და შრომის უსაფრთხოების ზოგად პრინციპებს საშიში, ძალიან სახიფათო და ნაკლებად საშიში სამუშაოებისთვის (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 9). კანონი დამსაქმებლებს აკისრებს ზოგად ვალდებულებას, უზრუნველყონ დასაქმებულთათვის უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემო და აცნობონ მათ იმ პოტენციური რისკების შესახებ, რაც სამუშაომ შეიძლება შეუქმნას მათ ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას.

დამსაქმებელი ვალდებულია;

- ა) აწარმოოს ყველა იმ უბედური შემთხვევის და დაავადების ჩამონათვალი, რომლებიც შეეხო მის თანამშრომლებს და მოამზადოს სათანადო ანგარიშები კვლევების დასრულების შემდეგ.
- ბ) გამოიძიოს და მოამზადოს ანგარიშები ინციდენტების შესახებ, რომლებმაც შეიძლება პოტენციური ზიანი მიაყენონ მუშებს, სამუშაო ადგილს ან სამუშაო ალჭურვილობას ან დააზიანოს სამუშაო ადგილი ან ალჭურვილობა, იმის მიუხედავად, რომ მათ არ მოჰყვა დაზიანება ან სიკვდილი.

დამსაქმებელმა დადგენილ ვადაში უნდა აცნობოს სოციალური უზრუნველყოფის დაწესებულებას შემდეგი სიტუაციების შესახებ:

- ა) უბედური შემთხვევის დღიდან სამი სამუშაო დღის განმავლობაში.
- ბ) ჯანდაცვის პროვაიდერების ან პროფესიული დაავადებების მკურნალი ექიმებისგან პროფესიული დაავადების შესახებ შეტყობინების მიღებიდან სამი სამუშაო დღის განმავლობაში.

სოციალური უზრუნველყოფის ინსტიტუტი არის სამინისტროს ასოცირებული დაწესებულება ფინანსური და მენეჯერული უფლებებით. თურქეთის კონსტიტუციის 60 -



ე მუხლი მიუთითებს „ყველა მოქალაქის სოციალური დაცვის უფლებაზე“. ასევე, მე -60 მუხლი სახელმწიფოს აკისრებს აუცილებელი ზომების მიღების და სოციალური უზრუნველყოფის ორგანიზაციის შექმნას (სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაზღვევის ძირითადი კანონი N. 5510 )

**უკრაინა:** ყველა თანამშრომელი ექვემდებარება სამსახურში უბედური შემთხვევების და პროფესიული დაავადებების სავალდებულო სახელმწიფო დაზღვევას. უკრაინის სოციალური დაზღვევის ფონდი უზრუნველყოფს ფინანსურ დახმარებას დაზღვეული პირებისთვის.

დასაქმებულ პირთა შემდეგი კატეგორიები ექვემდებარება სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების და პროფესიული დაავადებების სახელმწიფო დაზღვევას: დასაქმებულები, რომლებიც მუშაობენ შრომითი ხელშეკრულებითა და კონტრაქტით, სამოქალაქო ხელშეკრულებით და კანონით გათვალისწინებულ სხვა საფუძველზე, საწარმოებში, დაწესებულებებში, ორგანიზაციებში მფლობელობის მიუხედავად; პირები, რომლებიც იმყოფებიან პატიმრობაში და ჩართულნი არიან შრომით საქმიანობაში.

რთულ და მავნე სამუშაო პირობებში მომუშავე თანამშრომლებს უნდა მიეცეთ უფასო სამედიცინო და პროფილაქტიკური კვება, რძე, გაზირებული მინერალური წყალი. უფრო მეტიც, მათ აქვთ დამატებითი სარგებლის მიღების უფლება, როგორცაა ჯანმრთელობის გამო ანაზღაურებადი დასვენება, შემცირებული სამუშაო საათები, დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულება, ხელფასის ზრდა და სხვა შეღავათები და კომპენსაციები კანონით გათვალისწინებული წესით.

საწარმოები, რომლებიც იყენებენ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომას, ვალდებული არიან შექმნან შესაბამისი სამუშაო პირობები და განახორციელონ მედიცინის და სოციალურ ექსპერტთა კომისიის რეკომენდაციები.

### **5.2.6. ინფორმაციის მიწოდება სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების, დაავადებების და ინციდენტების შესახებ**

**საქართველო:** დამსაქმებელი ვალდებულია აღრიცხოს ავარიები, პროფესიული დაავადებების და უბედური შემთხვევები და მოთხოვნისთანავე მიაწოდოს ასეთი ინფორმაცია თანამშრომლებს ან მათ წარმომადგენლებს (შრომის უსაფრთხოების კანონი, მუხლი 5.1). ავარიების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება ეკისრებათ თანამშრომლებს, რომლებიც ვალდებული არიან დაუყოვნებლივ შეატყობინონ დამსაქმებელს უბედური შემთხვევის შესახებ ნებისმიერ შესაბამის არსებით ინფორმაციასთან ერთად. დამსაქმებელი ვალდებულია დაუყოვნებლივ მიიღოს აუცილებელი ზომები ჯანმრთელობისა და სიცოცხლისთვის შემდგომი საფრთხის თავიდან ასაცილებლად, უზრუნველყოს სამუშაო ადგილის დაკონსერვება, სადაც მოხდა უბედური შემთხვევა ოფიციალური გამოძიების მიზნებისათვის, თუ არ არის საჭირო აუცილებელი ღონისძიებების გატარება თანამშრომელთა სიცოცხლისა და ჯანმრთელობის შემდგომი დაცვის მიზნით ან სერიოზული ეკონომიკური ზარალის თავიდან ასაცილებლად. უბედური შემთხვევიდან პირველი 24 საათის განმავლობაში დამსაქმებელმა უნდა აცნობოს შესაბამის ორგანოებს, მათ შორის, პროფკავშირებსა და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს, სამართალდამცავ ორგანოებს (პოლიცია) და შრომის ინსპექციას საშუალო, მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევებისას.

დამსაქმებელი ასევე პასუხისმგებელია აწარმოოს სამუშაო ადგილზე ავარიების და პროფესიული დაავადებების ჟურნალი.

გარდა ამისა, დამსაქმებელმა უნდა შეინახოს მტკიცებულება საშუალო სიმძიმის ავარიების, მძიმე, ფატალური და მასიური უბედური შემთხვევების შესახებ, რომელიც უნდა შეიცავდეს მონაცემებს ავარიის ზუსტად აღსაწერად, თუ ავარიის შედეგები გამოჩნდება გვიან ეტაპზე.

**თურქეთი:** ინფორმაცია ყველა ავარიის შესახებ მიწოდებული იქნება დამსაქმებლისთვის, ჩატარდება მოკვლევა და შესაბამისი ზომები იქნება მიღებული, უბედური შემთხვევების თავიდან ასაცილებლად მომავალში.

დამსაქმებელი შეიმუშავებს და დანერგავს ინფორმაციის წარდგენის (ანგარიშგების) სისტემას ნებისმიერი ავარიის, დაავადების და ინციდენტის შესახებ. ასევე, უზრუნველყოფილი იქნება ისეთი უარყოფითი ზემოქმედების გამოსწორების საშუალებები, როგორებიცაა პროფესიული დაზიანებები, შეზღუდული შესაძლებლობები და დაავადებები (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 14).

დამსაქმებელი დაფარავს მეთვალყურეობასთან დაკავშირებულ ყველა ხარჯს (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 4 და 15). დამსაქმებელი შეიმუშავებს და დანერგავს ანგარიშგების სისტემას ნებისმიერი უბედური შემთხვევის, დაავადების და ინციდენტის შესახებ.

**უკრაინა:** ინფორმაციის მიღების შემდეგ სამსახურებრივი ავარიების, დაავადებებისა და ინციდენტების შესახებ, როგორც სამსახურის ადმინისტრატორის, ისე ჯანდაცვის დაწესებულების, ან დაზარალებულის, ან მათი ოჯახის წევრების ან მათი უფლებამოსილი წარმომადგენლისგან, დამსაქმებელი ვალდებულია 2 საათის განმავლობაში (კომუნიკაციის ნებისმიერი საშუალების გამოყენებით) და არა უგვიანეს მომდევნო სამუშაო დღისა (წერილობით), ინფორმაცია მიაწოდოს შემდეგ უწყებებს:

- შრომის სახელმწიფო სამსახურის ტერიტორიულ ორგანოს;
- სოციალური დაზღვევის ფონდს;
- პირველადი პროფკავშირის ორგანიზაციის ხელმძღვანელს;
- საწარმოს უფლებამოსილ ორგანოს ან სამეთვალყურეო საბჭოს (მისი ფორმირების შემთხვევაში);
- საგანგებო სიტუაციების სახელმწიფო სამსახურს იმ შემთხვევაში, თუ უბედური შემთხვევა მოხდა ხანძრის შედეგად.
- თუ უბედური შემთხვევა ან /და პროფესიული დაავადება ექვემდებარება სპეციალურ გამოძიებას, დამსაქმებელი ვალდებულია ინფორმაცია მიაწოდოს შესაბამის უწყებებს.

დამსაქმებელი ვალდებულია აწარმოოს ჩანაწერები უბედური შემთხვევების და/ან პროფესიული დაავადებების შესახებ.

### 5.2.7. კეთილმოწყობა

**საქართველო:** კანონმდებლობა მშრომელთა კეთილმოწყობასთან და საცხოვრებელთან დაკავშირებით შემოიფარგლება დამსაქმებლის ზოგადი ვალდებულებით დაფაროს შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ყველა ხარჯი (შრომის უსაფრთხოების კანონმდებლობა, მუხლი 7). კანონი არ ითხოვს ცალ-ცალკე საპირფარეოების არსებობას მამაკაცებისა და ქალებისთვის და ის არ ითვალისწინებს მოთხოვნებს მშრომელთა საცხოვრებელთან დაკავშირებით.



**თურქეთი:** თურქეთის კანონმდებლობა მშენებლობის სფეროში შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით (რეგლამენტი # 28786, 05.10.2013 წ., ოფიციალური გაზეთი, დანართი 4, მუხლი 53 - 67) ითვალისწინებს, რომ პროექტის თანამშრომლებისთვის უზრუნველყოფილია სამუშაო გარემოებების შესაბამისი საშუალებები, მათ შორის წვდომა სასადილოებთან, ჰიგიენის საშუალებებთან და დასვენების შესაბამის ადგილებთან.

**უკრაინა:** ძირითადი მოთხოვნები სამუშაო და არასამუშაო უბნების მოწყობისთვის გათვალისწინებულია „ზოგადი წესებით დამსაქმებელთა მიერ მშრომელთა დაცვის შესახებ“ (უკრაინის საგანგებო სიტუაციების სამინისტროს ბრძანება). შენობა-ნაგებობების დიზაინი და სიმტკიცე, რომლებიც განკუთვნილია სამუშაო ადგილად გამოსაყენებლად, უნდა აკმაყოფილებდეს მათ დანიშნულებას, კერძოდ, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს: აღჭურვილობისა და დამცავი მოწყობილობების კარგი სამუშაო მდგომარეობა სამუშაო უბნებზე; სამუშაო ადგილებისა და აღჭურვილობის რეგულარული გაწმენდა; დამცავი აღჭურვილობისა და მოწყობილობების რეგულარული მონიტორინგისა და შემოწმების შესაძლებლობა. საევაკუაციო და საგანგებო გასასვლელები თავისუფალი უნდა იყოს. სამუშაო უბნებზე ხანძრის მიმართ უსაფრთხოების დონე უნდა შეესაბამებოდეს უკრაინის უსაფრთხოების წესებს. დახურულ სამუშაო ადგილებში დასაქმებულებს სუნთქვისთვის უნდა მიეწოდებოდეთ საკმარისი ჰაერი. 28 -ე მუხლი აღწერს საპირფარეშოების პირობებს და განსახლების მოთხოვნებს.

#### **5.2.8. თანამშრომლობა და კონსულტაცია პროექტის თანამშრომლებთან შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით**

**საქართველო:** კანონის მე -9 მუხლი ეძღვნება კონსულტაციებს და თანამშრომლების მონაწილეობას შრომის ჰიგიენისა და უსაფრთხოების საკითხებში. დამსაქმებელი უნდა დარწმუნდეს, რომ თანამშრომლები და /ან მათი წარმომადგენლები ჩართულნი არიან საკითხების გადაწყვეტაში, კერძოდ, მათთან კონსულტაციების წარმოებით და დასაქმებულთათვის უფლების მინიჭებით წამოჭრან პრობლემური საკითხები. კანონი აღიარებს დასაქმებულთა უფლებას აირჩიონ წარმომადგენელი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ კონსულტაციებში მონაწილეობის მისაღებად (შრომის უსაფრთხოების კანონმდებლობა, მუხლი 5.8)

**თურქეთი:** მუხლი 18 - შრომით ცხოვრებაში არის ორი ძირითადი მხარე, კერძოდ დასაქმებული პირები და დამსაქმებლები და ის ეხება ამ მხარეებს შორის ურთიერთობებს. დროდადრო ამ მხარეების ინტერესები ეწინააღმდეგება ერთმანეთს, როგორცაა ეკონომიკური სარგებელი ან კომერციული ინტერესები. მხარეთა პოზიციიდან გამომდინარე, დამსაქმებლები მიზნად ისახავენ თავიანთი სარგებლის მაქსიმალურად გაზრდას, ხოლო თანამშრომლები - უფრო მაღალი ხელფასის მიღებას. ორივე მხარეს აქვს თავისი ორგანიზაციები. ამ ვითარებაში მთავრობა მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ორ მხარეს შორის ურთიერთობების რეგულირებასა და კოორდინაციაში. ამრიგად, "სამმხრივი თანამშრომლობა" უმნიშვნელოვანესია შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ღონისძიებების განხორციელებაში. მთავრობის მთავარი როლია კანონებისა და რეგულაციების შემუშავება და მათი განხორციელება. მიუხედავად ამისა, საკითხთან დაკავშირებული ყველა ძირითადი პოლიტიკა თანხმდება სამ მხარეს, ანუ პროფკავშირებს, დამსაქმებელთა ასოციაციებსა და მთავრობას შორის.

**უკრაინა:** რაც შეეხება დამსაქმებლის ვალდებულებას კონსულტაციები აწარმოოს დასაქმებულ პირებთან სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების

საკითხებთან დაკავშირებით, როგორც ეს გათვალისწინებულია ევროკავშირის 89/391/EEC დირექტივით, უკრაინის კანონმდებლობა ამ სფეროში არ განუსაზღვრავს დასაქმებულ პირებს ან მათ წარმომადგენლებს სპეციფიკურ პასუხისმგებლობას დასაქმებულთა დაბალანსებულ უსაფრთხოებასთან და ჯანმრთელობასთან დაკავშირებით (ანუ დამსაქმებელთან თანაბრად), ის მოითხოვს დამსაქმებლის მიერ წინასწარ და დროულ კონსულტაციას თანამშრომლებთან შემდეგ საკითხებზე:

- დასაქმებულთა გამოყოფა განახორციელონ საწარმოსთვის/ კომპანიისთვის საქმიანობა სამუშაო ადგილზე არსებული რისკებისგან დაცვის და მათი პრევენციის მიზნით;
- ინფორმაცია იმ დასაქმებულ პირებთან დაკავშირებით, რომლებიც შერჩეული არიან პირველადი დახმარების, ხანძრის ჩაქრობისა და მუშების ევაკუაციის ღონისძიებების განსახორციელებლად, და ასევე თავად ღონისძიებების შესახებ.
- ინფორმაცია, რომელიც ეხება: პროფესიული რისკების შეფასებას; დაცვის გასატარებელ ღონისძიებებს და, საჭიროების შემთხვევაში, დამცავ აღჭურვილობას; სამუშაო ადგილზე უბედური შემთხვევების ჩამონათვალს, რამაც განაპირობა ის, რომ თანამშრომელი ვეღარ ახერხებს სამუშაოს შესრულებას სამ სამუშაო დღეზე მეტი ხნის განმავლობაში; და ანგარიშებს სამუშაო ადგილზე ავარიების შესახებ, რომლებშიც მოჰყვნენ მისი თანამშრომლები.
- ინფორმაცია უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის რისკებთან დაკავშირებით და დამცავი და პროფილაქტიკური ზომებისა და ღონისძიებების შესახებ როგორც საწარმოს, ასევე /ან ზოგადად დაწესებულებისათვის და თითოეული ტიპის სამუშაო სადგურისა და /ან სამუშაოს შესახებ.
- კომპეტენტური სამსახურების ან პირების ჩამონათვალი საწარმოს ან /და დაწესებულების გარეთ, რომლებიც განახორციელებენ შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების სერვისების ორგანიზებას და შენარჩუნებას.
- დასაქმებული პირებისთვის შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ტრენინგის დაგეგმვა და ორგანიზაცია.

## 6. პასუხისმგებელი პერსონალი

რეგიონულ პროექტს კოორდინირებას გაუწევს შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია, რომელიც განახორციელებს პროექტის ადმინისტრირებას შემდეგი ინსტიტუციური სტრუქტურის მეშვეობით: მმართველი საბჭო / პროექტის რეგიონული სამეთვალყურეო კომიტეტი, საკონსულტაციო კომიტეტი და პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია. შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაცია პასუხისმგებელი იქნება სამი კომპონენტის საერთო კოორდინაციაზე და სხვა საკითხებთან ერთად: (ა) ზედამხედველობას გაუწევს წლიური საოპერაციო გეგმების მომზადებას; (ბ) მოამზადებს სამეთვალყურეო და სხვა ანგარიშებს, გლობალური გარემოსდაცვითი ფონდის და მსოფლიო ბანკი მოთხოვნების შესაბამისად. პროექტის საოპერაციო სახელმძღვანელო დეტალურად აღწერს პროექტის განხორციელებაში ჩართული უწყებების როლებს და პასუხისმგებლობებს. შავი ზღვის კომისისა საჭიროებისამებრ გაუწევს ტექნიკურ მხარდაჭერას შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციას.

წინასწარი გეგმა განსაზღვრავს ძირითად ორგანოებს და მათ ფუნქციებს

- **რეგიონული სამეთვალყურეო კომიტეტი** - განსაზღვრავს პოლიტიკას და სტრატეგიულ ხელმძღვანელობას, უზრუნველყოფს კავშირს დარგობრივ

პოლიტიკასთან და პროგრამებთან, ხელს შეუწყობს ნებისმიერი კონფლიქტის მოგვარებას და სხვა საკითხებთან ერთად განიხილავს პროექტის სტრატეგიისა და ოპერაციების გაუმჯობესებას. რეგიონული სამეთვალყურეო კომიტეტი დაამტკიცებს ანგარიშს მიღწეული პროგრესის შესახებ და წლიურ სამუშაო პროგრამას. რეგიონულ სამეთვალყურეო კომიტეტში შევლენ საერთო საზღვაო დღის წესრიგის შვიდი ქვეყნის საკონტაქტო პირები და შავი ზღვის გალურჯების პროგრამის ოთხი წევრი ქვეყნის მთავრობების მიერ დანიშნული საკონტაქტო პირები, შავი ზღვის გალურჯების პროგრამის საკონტაქტო პირების და შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის მუდმივმოქმედი საერთაშორისო სამდივნოს გენერალური მდივნის მიერ წარდგენილი სამოქალაქო საზოგადოების, კერძო სექტორის და აკადემიური წრეების წარმომადგენლები. კომიტეტის სხდომა გაიმართება წელიწადში ერთხელ მაინც.

- **საკონსულტაციო კომიტეტი** შეიმუშავებს რეკომენდაციას რეგიონული სამეთვალყურეო კომიტეტისთვის პროექტის ეფექტურობისა და შედეგების გასაუმჯობესებლად. მას შეუძლია კონსულტაციების გაწევა პარტნიორობის საკითხებთან დაკავშირებით. საკონსულტაციო კომიტეტის შემადგენლობაში შევლენ შავი ზღვის კომისიის, შავი ზღვის დახმარების მექანიზმის, წარმომადგენელი, პერიფერიული საზღვაო რეგიონის კონფერენციის შავი ზღვის კომისიის, ევროკომისიის / საზღვაო და თევზჭერის საკითხების გენერალური დირექტორატის, გაეროს სურსათისა და სოფლის მეურნეობის ორგანიზაციის, ხმელთაშუა ზღვის თევზჭერის გენერალური კომისიის და გაეროს განვითარების პროგრამის წარმომადგენლები. შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციასთან დაკავშირებული შესაბამისი ორგანოების წარმომადგენლები, როგორებიცაა შავი ზღვის კვლევის საერთაშორისო ცენტრი და შავი ზღვის ვაჭრობისა და განვითარების ბანკი, ასევე ევროპის რეკონსტრუქციისა და განვითარების ბანკი და ევროპის საინვესტიციო ბანკი შეიძლება იყვნენ მოწვეული კონსულტანტები კონკრეტული ტექნიკური სახელმძღვანელო მითითებების მოსამზადებლად. შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის მიერ დანიშნული შავი ზღვის გალურჯების პროგრამის სპეციალური წარმომადგენელი, რომელიც დანიშნულია BSEC-ის მიერ, წარმართავს/ თავმჯდომარეობს სხდომებს და ახორციელებს მათ საერთო პოლიტიკურ ხელმძღვანელობას.
- **პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია** - შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის სამდივნო (პროფესიული, ადმინისტრაციული, დამხმარე პერსონალი): ინოვაციის ოფიცერი, საკომუნიკაციო ჯგუფი (x2), ოპერაციების ოფიცერი/ პროგრამის ოფიცერი, ინფორმაციული ტექნოლოგიების ოფიცერი, გარემოსდაცვითი და სოციალური ექსპერტები, შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის ორგანიზაციის აღმასრულებელი, შესყიდვებისა და ფინანსური ოფიცერი, ზოგადი პროფილის ოფიცერი (სტაჟიორი). პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია პასუხისმგებელი იქნება სამი კომპონენტის საერთო კოორდინაციაზე და სხვა საკითხებთან ერთად: (ა) ზედამხედველობას გაუწევს წლიური საოპერაციო გეგმების მომზადებას; (ბ) სამეთვალყურეო და სხვა ანგარიშების შედგენას, გლობალური გარემოსდაცვითი ფონდის და მსოფლიო ბანკის მოთხოვნების შესაბამისად. პროექტი გამოიყენებს საკონსულტაციო მომსახურებას შავი ზღვის ეკონომიკური თანამშრომლობის პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაციის მხარდასაჭერად ეკო-ინოვაციური

გამოწვევის მართვაში და გარემოსდაცვითი და სოციალური პრინციპების შესაბამისი სტანდარტების მოთხოვნების დაკმაყოფილებაში.

პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია პასუხისმგებელი იქნება:

- გააკონტროლოს შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურების შესრულება;
- ჩართოს პროექტის კონტრაქტორები და კონსულტანტები იმისათვის რომ მათ უზრუნველყონ შესაბამისი კოორდინაცია შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ამ პროცედურების განხორციელებაში,
- უზრუნველყოს კონტრაქტორების მიერ თავისი შრომის მართვის პროცედურების მომზადება (კონტრაქტორის შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურები), რომლებიც შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი ამ პროცედურების და კონტრაქტორის ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების მართვის გეგმის შესაბამისი იქნება (შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების დებულებების ჩათვლით),
- აწარმოოს კონტრაქტორების /ქვეკონტრაქტორების მიერ დაქირავებული თანამშრომლების მიმართ ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგი, კონტრაქტორის შრომის მართვის პროცედურების და ბუნებრივ და სოციალურ გარემოზე ზემოქმედების მართვის გეგმის, შესყიდვის მოქმედი დოკუმენტების, მსოფლიო ბანკის მეორე გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის და შრომის და სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ეროვნული კანონების შესაბამისად,
- მონიტორინგი გაუწიოს მომუშავეთა დასაქმების პროცესს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ის განხორციელდეს შრომის მართვის ამ პროცედურისა და შრომის ეროვნული კანონის შესაბამისად,
- უზრუნველყოს პროექტის მშრომელთა საჩივრების წარდგენის მექანიზმის ჩამოყალიბება და განხორციელება და მშრომელთა ინფორმირება აღნიშნულის შესახებ,
- აწარმოოს ქვევის კოდექსის შესრულების, ქვევის კოდექსის შესახებ ტრენინგის ჩატარების და სექსუალური შევიწროვების /დევენის / სექსუალური ექსპლუატაციის და ძალადობის პრევენციის განხორციელების მონიტორინგი,
- აწარმოოს სამუშაო ადგილებზე შრომის ჰიგიენისა და უსაფრთხოების სტანდარტების შესრულების მონიტორინგი, შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ეროვნული კანონმდებლობის, მსოფლიო ბანკის მეორე გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის და შრომის და სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ეროვნული კანონების, შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების გეგმის და ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის და COVID-19– ის პრევენციის შესახებ მსოფლიო ბანკის მითითებების შესაბამისად,
- აწარმოოს პროექტის ფინანსური მონიტორინგი ეტაპობრივი გადახდების საშუალებით, საგრანტო მხარდაჭერით განხორციელებული ღონისძიებების განხორციელების პროცესში და პროექტის დაფინანსების მიმდებარე გრანტის გაცემისას ეტაპობრივი გადახდების საფუძველზე,

- აწარმოოს პროექტის შრომითი დავების გადაწყვეტის მექანიზმის, მათ შორის, - სექსუალური შევიწროვების /დევენის/ სექსუალური ექსპლუატაციის და ძალადობის შემთხვევების შეტყობინების მექანიზმის განხორციელების მონიტორინგი, ,
- მძიმე, ფატალური და მასობრივი უბედური შემთხვევების შემთხვევაში ინფორმაცია მიაწოდოს სამართალდამცავ ორგანოებს, შრომის ინსპექციას და მსოფლიო ბანკს.

## 7. პოლიტიკა და პროცედურები

ეს თავი ასახავს შრომის მართვის პროცედურებს, სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების, ანგარიშგების და მონიტორინგის და სხვა პოლიტიკას და პროცედურებს, რომლებიც მიღებულ უნდა იქნეს განმახორციელებელი პირების მიერ თითოეულ ბენეფიციარ ქვეყანაში. პოლიტიკა და პროცედურები ვრცელდება პროექტის ყველა მუშაკზე, კონსულტანტზე და კონტრაქტით დაქირავებულ პირებზე, რომლებიც ჩართულნი არიან პროექტის საქმიანობაში.

პროექტის მართვის დაწესებულებები და კონტრაქტორები ექვემდებარებიან შრომის მართვის ქვემოთ წარმოდგენილ პოლიტიკას და პროცედურებს. ამ პროექტის ფარგლებში ყველა ეროვნულმა კონტრაქტორმა უნდა დაიცვას სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ეროვნული კანონმდებლობა და შრომის კოდექსი იმ ქვეყანაში, სადაც ის საქმიანობს. უფრო მეტიც, კონტრაქტორებმა უნდა დაიცვან მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური მეორე სტანდარტის დებულებები. კონტრაქტორებს მოუწევთ შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურების, ეროვნული კანონების და მსოფლიო ბანკის სტანდარტების გამოყენება თავიანთ შიდა პროცედურებში.

ეს ნაწილი განახლდება და საჭიროების შემთხვევაში შეიცვლება საგრანტო კონტრაქტების გაფორმების შემდეგ.

### 7.1. დასაქმების პოლიტიკა და პროცედურები

ყველა კონტრაქტორი მოამზადებს კონტრაქტორის შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ პროცედურებს ამ პროექტის შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურების, ეროვნული კანონების და მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური მეორე სტანდარტის მოთხოვნების შესაბამისად. კონტრაქტორებმა უნდა გამოხატონ თავიანთი პოზიცია და პასუხისმგებლობები შემდეგ თემებთან დაკავშირებით:

- იძულებითი და ბავშვთა შრომა
- დისკრიმინაციის აკრძალვა
- გენდერული თანასწორობა
- შრომა და სამუშაო პირობები
- შრომითი დავების გადაწყვეტის მექანიზმი

შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურები უნდა გადანაწილდეს პროექტის ყველა მუშაკზე და კონტრაქტორები მოაწილებენ ტრენინგებს იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ყველა თანამშრომელმა იცოდეს პროექტის შრომის პოლიტიკა და პროცედურები.



**იძულებითი და ბავშვთა შრომა:** პროექტის ფარგლებში დასაქმების მინიმალური ასაკია 18 წელი. ამიტომ, კონტრაქტორები სამუშაოდ არ აიყვანენ 18 წლამდე ასაკის პირებს. კონტრაქტორებს მოეთხოვებათ ყველა თანამშრომლის ასაკის შემოწმება. ეს მოითხოვს მშრომლებისგან ოფიციალური დოკუმენტების წარდგენას ასაკის დასადასტურებლად, როგორებიცაა მაგალითად ეროვნული საიდენტიფიკაციო ბარათი, პასპორტი, მართვის მოწმობა, დაბადების მოწმობა, მოქმედი სამედიცინო ან სკოლის ჩანაწერები.

თუ გამოვლინდება არასრულწლოვანი პირის საქმიანობა, პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია მიიღებს შემდეგ ზომებს: დაატოვებინებს ბავშვს სამუშაო ადგილს, გააფრთხილებს პასუხისმგებელ კონტრაქტორს და იმუშავებს მასთან ერთად მაკორექტირებელი სამოქმედო გეგმის მოსამზადებლად. პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია ყურადღებით დააკვირდება გეგმის განხორციელებას.

კონტრაქტით დაქირავებული თანამშრომლები არ გადაიხდიან დასაქმების საფასურს. თუ გაწეულ უნდა იქნეს დაქირავების რაიმე სახის საფასური, სააგენტოს მომსახურების ან განაცხადის საფასურის ჩათვლით, მას დამსაქმებელი ("კონტრაქტორი") გადაიხდის.

**დისკრიმინაციის აკრძალვა:** პროექტის ფარგლებში პირდაპირ, ხელშეკრულებით თუ ქვეკონტრაქტით დაქირავებული ყველა თანამშრომელი დასაქმდება დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპების საფუძველზე. იკრძალება ნებისმიერი დისკრიმინაცია გენდერული, სექსუალური ორიენტაციის, ასაკის, რასის, ეთნიკური კუთვნილების, პოლიტიკური არჩევანის, სოციალური წარმოშობის, საცხოვრებელი ადგილის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სტატუსის ან პროფესიულ კავშირში საქმიანობის, აგრეთვე სხვა კრიტერიუმების საფუძველზე, რომლებიც არ უკავშირდება პირის პროფესიულ თვისებებს. აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ასპექტთან მიმართებაში, როგორცაა დაქირავება, ანაზღაურება, სამუშაო და დასაქმების პირობები, ტრენინგის ხელმისაწვდომობა, დაწინაურება ან დასაქმების ხელშეკრულების შეწყვეტა.

**სექსუალური შევიწროება /დევნა/ სექსუალური ექსპლუატაცია და ძალადობა:** სექსუალური ექსპლუატაცია არის სხვისი მოწყვლადობის, განსხვავებული ძალაუფლების ან ნდობის ფაქტიური გამოყენება ან გამოყენების მცდელობა სექსუალური მიზნებისთვის, მათ შორის, მაგრამ არა მხოლოდ, მონეტარული, სოციალური ან პოლიტიკური სარგებლის მისაღებად (გაეროს ლექსიკონი სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობის შესახებ, გვ. 6). სექსუალური ძალადობა არის სექსუალური ხასიათის ფაქტიური ფიზიკური ზემოქმედება ან მუქარა, ძალის გამოყენებით ან არათანაბარ ან იძულების პირობებში (გაეროს ლექსიკონი სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობის შესახებ 2017, გვ. 5). სექსუალური შევიწროება არის მეორე პირის მიმართ სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი ქცევა, სექსუალური ურთიერთობის მოთხოვნა და სექსუალური ხასიათის სხვა სიტყვიერი ან ფიზიკური ქმედება. პროექტის მუშაკებს ეკრძალებათ სექსუალური შევიწროვების /დევნის/ სექსუალური ექსპლუატაციის და ძალადობის ნებისმიერი ქმედების ჩადენა. პროექტის მუშაკები ვალდებული არიან ხელი მოაწერონ ქცევის კოდექსს დასაქმების დაწყებისას. პროექტის მუშაკები გაივლიან ტრენინგს სექსუალური შევიწროვების/დევნის/ სექსუალური ექსპლუატაციის და ძალადობრივი ქცევისა და პრევენციის შესახებ.

**გენდერული თანასწორობა:** ყველა კონტრაქტორი და პროექტის მართვის ინსტიტუტი მხარს დაუჭერს გლობალური გარემოსდაცვითი ფონდის გენდერული თანასწორობის პოლიტიკას და სახელმძღვანელო პრინციპებს გენდერული თანასწორობისა და ქალთა გაძლიერების ხელშეწყობით პროექტთან დაკავშირებულ მათ საქმიანობაში. შეფასების მიხედვით ქალები წარმოადგენენ პროექტის მთლიანი შრომითი რესურსების დაახლოებით 15 პროცენტს. წახალისებულია პროექტის ძირითადი თანამშრომლებიდან



ქალთა უფრო მაღალი წარმომადგენლობა გადაწყვეტილების მიღების მექანიზმებში. კონტრაქტორები პასუხისმგებელი არიან სამუშაო პირობების უზრუნველყოფაზე, დასაქმებულ ქალთა რაოდენობის გაზრდის მიზნით.

**დაქირავება:** დასაქმების პროცედურები უნდა იყოს გამჭვირვალე, საჯარო და არადისკრიმინაციული ეთნიკურობის, რელიგიის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობების, სქესის და შრომის მართვის პროცედურულ დოკუმენტში და მსოფლიო ბანკის გარემოსდაცვითი და სოციალური მეორე სტანდარტში შემავალი სხვა საფუძვლების თვალსაზრისით. კონტრაქტორი განიხილავს შემდეგს:

- დასაქმებასთან დაკავშირებული სატელეფონო ზარი უნდა შეესაბამებოდეს გენდერული თანასწორობის, დისკრიმინაციის აკრძალვის და თანაბარი შესაძლებლობების მოთხოვნებს.
- დასაქმებასთან დაკავშირებული აპლიკაცია განიხილება კონტრაქტორების მიერ დადგენილი განაცხადის წარდგენის პროცედურების შესაბამისად.
- დასაქმებამდე მიწოდებული იქნება სამუშაოს მკაფიო აღწერილობა და განმარტებული იქნება თითოეული პოსტისთვის საჭირო უნარები.
- კონტრაქტორები გამოაცხადებენ დასაქმების შესაძლებლობებს ადგილობრივი თემებისა და ჯგუფებისთვის ყველაზე შესაფერისი არხების საშუალებით და შეიმუშავენ ვაკანსიის განცხადებებს შესაბამის ენაზე და მკაფიო და ინკლუზიური ფორმულირებით.
- საჭიროა დამსახურებაზე დამყარებული დასაქმების უზრუნველყოფა; თუმცა, კონტრაქტორებს შეუძლიათ პრიორიტეტი მიანიჭონ კანდიდატებს ადგილობრივი თემებიდან და დაუცველი ჯგუფებიდან, როგორებიცაა ქალები და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირები.

**დასაქმების პირობები:** პროექტის ყველა თანამშრომელს მიეწოდება ინფორმაცია და დოკუმენტაცია, რომელიც მკაფიო და გასაგებია მათი დასაქმების პირობებთან დაკავშირებით. ინფორმაცია და დოკუმენტაცია განმარტავს მათ უფლებებს შრომისა და დასაქმების ეროვნული კანონმდებლობიდან გამომდინარე (რომელიც მოიცავს ნებისმიერ მოქმედ კოლექტიურ ხელშეკრულებას), მათ შორის მათ უფლებებს, რომლებიც დაკავშირებულია სამუშაო საათებთან, ხელფასთან, ზეგანაკვეთურ სამუშაოსთან, კომპენსაციასთან და სარგებელთან ეროვნული შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელი პროცედურებიდან გამომდინარე. ეს ინფორმაცია და დოკუმენტაცია მიწოდებული იქნება სამუშაო ურთიერთობის დასაწყისში და როდესაც რაიმე მნიშვნელოვანი ცვლილება შევა დასაქმების პირობებში.

სამსახურის დაწყებისას მიწოდებული ინფორმაცია ჩვეულებრივ განსაზღვრულია ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისი დებულებებით. დოკუმენტები და კონტრაქტები საჭიროების შემთხვევაში შეიცავს ინფორმაციას შემდეგ საკითხებზე:

- დამსაქმებლის სახელი და იურიდიული მისამართი;
- დასაქმებული პირის სახელი;
- დასაქმებულის პოზიციის დასახელება;
- დასაქმების დაწყების თარიღი;
- თუ დასაქმება არ არის უვადო, ხელშეკრულების სავარაუდო ხანგრძლივობა;
- სამუშაო ადგილი, ან მოძრავი სამუშაოს შემთხვევაში, სათავო უწყების მდებარეობა;
- საცხოვრებელთან და განსახლების პირობებთან და გადახდასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, საჭიროების შემთხვევაში;

- სამუშაო საათები, შესვენება, შვებულების უფლება და სხვა დაკავშირებული საკითხები;
- ზეგანაკვეთური სამუშაო და ზეგანაკვეთურ ანაზღაურებასთან დაკავშირებული წესები;
- ხელფასის და სხვა სარგებლის გაანგარიშებასთან დაკავშირებული დონეები და წესები, მათ შორის გადახდის დროსა და გამოქვითვასთან დაკავშირებული ნებისმიერი წესი;
- შეტყობინების მიწოდების ვადები დასაქმებული პირისთვის ხელშეკრულების შეწყვეტის შემთხვევაში;
- დისციპლინური პროცედურები, რომლებიც ვრცელდება მუშაკზე, მათ შორის წარმომადგენლობის დეტალები, რომლებიც ხელმისაწვდომია მუშაკისათვის და გასაჩივრების ნებისმიერი მექანიზმი;
- შრომითი დავის პროცედურების დეტალები, მათ შორის იმ პირთან დაკავშირებით, რომლის მიმართაც წარდგენილია საჩივარი;
- ნებისმიერი კოლექტიური გარიგების მექანიზმები, რომლებიც ვრცელდება თანამშრომელზე.

დასაქმებისას ყველა მუშაკს სიტყვიერად ეცნობება კონტრაქტის შინაარსი, დაწესებულების რეგლამენტი, სამუშაო უსაფრთხოების წესები და სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ღონისძიებები. დასაქმების პირობები ხელმისაწვდომი იქნება სამუშაო ადგილებზე.

დამსაქმებლისა და დასაქმებულის წარმომობიდან გამომდინარე, კონტრაქტები შემუშავდება ორივე მხარისთვის გასაგებ ენაზე.

კონტრაქტორები ყოველთვის უნდა გადასცემენ სახელფასო შეტყობინებას (უწყისს) ხელშემკვერელ მუშაკებს. აღნიშნული დოკუმენტი უნდა შეიცავდეს შემდეგ ინფორმაციას:

- საათობრივი / დღიური განაკვეთი
- სამუშაო დღეები
- ზეგანაკვეთური საათები/ დღეები
- პერიოდი

**გაერთიანების უფლება:** ამ პროექტის ფარგლებში ყველა მუშაკი თავისუფალია გაწევრიანდეს პროფკავშირში. აკრძალულია ნებისმიერი თანამშრომლის მიმართ დისკრიმინაცია, არასათანადო მოპყრობა და დასჯა პროფკავშირის წევრობის გამო შრომითი ურთიერთობის ნებისმიერ ასპექტთან დაკავშირებით, როგორცაა დაქირავება, კომპენსაცია, სამუშაო და დასაქმების პირობები, ტრენინგის ხელმისაწვდომობა, დაწინაურება ან დასაქმების ხელშეკრულების შეწყვეტა.

**დასაქმებული პირის საცხოვრებელი:** საცხოვრებლის უზრუნველყოფისას პროექტთან დაკავშირებული საქმიანობისთვის კონტრაქტორები პასუხისმგებელნი არიან უზრუნველყონ ჰიგიენის სტანდარტები, სუფთა სასმელი წყალი, სუფთა საწოლი, საპირფარეშოები და საშხაპეები, სუფთა საძინებლები, კარგი განათება, პირადი სარგებლობის კარადები, სათანადო ვენტილაცია, უსაფრთხო ელექტროგაყვანილობა, ხანძარსაწინააღმდეგო და მეხის საწინააღმდეგო ღონისძიებები, ცალკე სამზარეულო და კვების ადგილები საცხოვრებელში. კონტრაქტორები ვალდებული არიან შეასრულონ საერთაშორისო საფინანსო კორპორაციის და ევროპის რეკონსტრუქციის და განვითარების ბანკის მიერ შემუშავებული სახელმძღვანელო დოკუმენტი „მშრომელთა დაბინავება: პროცესები და სტანდარტები“.

## 7.2. სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების პოლიტიკა და პროცედურები

**სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების გეგმები:** სავარაუდოდ შრომითი რისკები ძირითადად ასოცირდება მცირე გრანტებთან დაკავშირებულ შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების საკითხებთან. სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების რისკების შესამცირებლად, ყველა დაწესებულება, კომპანია, კონტრაქტორი და ქვეკონტრაქტორი შეასრულებს შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების სტანდარტის მოთხოვნებს, რომლებიც შეესაბამება ადგილობრივ რეგულაციებს, მსოფლიო ბანკის გარემოს, ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვის მითითებებს და კარგ საერთაშორისო და სამრეწველო პრაქტიკას. სულ მცირე, შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების სტანდარტის შემდეგი მოთხოვნები უნდა იქნეს შეტანილი კონტრაქტორების მიერ მოსამზადებელ შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების გეგმაში.

- რისკების შეფასების პროცედურა
- საგანგებო სიტუაციებზე რეაგირების პროცედურა
- მძიმე მასალების აწევა
- რესპირატორული საფრთხეებისგან დაცვა
- ხმაურის უსაფრთხოება; სახანძრო უსაფრთხოება; მასალის დამუშავების უსაფრთხოება; ბეტონისა და ქვის უსაფრთხოება
- პირადი დაცვის აღჭურვილობა
- ტრენინგი სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენასა და უსაფრთხოებაში

**რისკის შეფასება:** ყველა კონტრაქტორი ვალდებულია შეიმუშაოს რისკების შეფასების ანალიზი სამუშაო ადგილზე საფრთხეების და შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების მიმართულელებით არსებული რისკების დასადგენად. კონტრაქტორები შეიმუშავებენ რისკების მართვის გეგმებს, მათ შორის, რისკის შეფასების პროცედურებს, სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების რისკების შესარბილებლად. პროცედურა მიზნად ისახავს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას და შენარჩუნებას, მათ შორისაა სამუშაო ადგილების, მანქანა-დანადგარების, აღჭურვილობის და შესაბამისი პროცესების უსაფრთხოება და ჯანმრთელობის დაზიანების რისკის არარსებობა. კონტრაქტორებმა უნდა აწარმოონ ჩანაწერები ტრენინგის შესახებ.

ყველა კონტრაქტორს ეყოლება დასაქმებული ჯანდაცვის და უსაფრთხოების სპეციალისტი სამშენებლო უბნებზე.

**ტრენინგი სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენასა და უსაფრთხოებაში:** დამსაქმებელი პასუხისმგებელია დასაქმებული პირებისთვის საჭიროების დაწყებამდე ტრენინგის ჩატარებაზე შრომის ჰიგიენასა და უსაფრთხოებაში მშრომელთათვის გასაგებ ენაზე. ტრენინგის თემებია:

- ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების ზოგადი პრინციპები.
- სამუშაო პროცედურები, აღჭურვილობა, დანადგარები და სახელმძღვანელო ინსტრუქციები სამუშაო აღჭურვილობის გამოყენების და შეკეთებისთვის.
- საგანგებო სიტუაციები და ევაკუაციის გეგმები და მათი განხორციელების ღონისძიებები.

- არსებული საფრთხეები და რისკები და ასევე ზომები, რომლებიც მიღებულ უნდა იქნეს ამგვარი სიტუაციების დასაძლევად.

**პირადი დაცვის აღჭურვილობა:** დამსაქმებელი თანამშრომლებს უფასოდ გადასცემს სპეციალურ ტანსაცმელს, ფეხსაცმელს და სხვა პერსონალურ დამცავ აღჭურვილობას. ასეთი აღჭურვილობა უნდა გადაეცეს იმ თანამშრომლებს, რომლებიც მონაწილეობენ ავარიებისა და სტიქიური უბედურების შედეგების აღმოფხვრაში. როდესაც პირადი დაცვის აღჭურვილობა მწყობრიდან არის გამოსული, დამსაქმებელი ვალდებულია შეცვალოს ის საკუთარი ხარჯებით დასაქმებულის პასუხისმგებლობის გარეშე. თუ თანამშრომელი პირადი დაცვის აღჭურვილობას საკუთარი ხარჯებით ყიდულობს, დამსაქმებელი ვალდებულია მას ასეთი ხარჯები აუნაზღაუროს.

**სამუშაოზე უარის თქმის პოლიტიკა:** დასაქმებულ პირს უფლება აქვს უარი განაცხადოს დამსაქმებლის მიერ დაკისრებული ისეთი დავალებების ან მითითებების შესრულებაზე, რომლებიც თანამშრომლების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას რისკებს შეუქმნის. თანამშრომლებს უფლება აქვთ დატოვონ სამუშაო ადგილი საფრთხის შემთხვევაში. კონტრაქტორებმა არ უნდა გაათავისუფლონ დასაქმებული პირი სამსახურიდან ან ჩააყენონ ის ნაკლებად ხელსაყრელ მდგომარეობაში სხვა თანამშრომლებთან შედარებით, თუ ასეთი თანამშრომელი გამოიყენებს შეტყობინების ან სამუშაო ადგილის დატოვების უფლებას საფრთხის დროს.

ყველა კონტრაქტორი ვალდებულია მიიღოს შესაბამისი დამცავი ზომები, როდესაც ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების რისკების თავიდან აცილება შეუძლებელია. ეს ზომები მოიცავს არსებული საფრთხის კონტროლს მის წყაროსთან დამცავი ხსნარების და ადეკვატური პირადი დამცავი აღჭურვილობის (PPE) გამოყენებით პროექტის /ქვეპროექტის მუშაკისათვის ყოველგვარი საფასურის გარეშე.

დამსაქმებელი დაფარავს მეთვალყურეობასთან დაკავშირებულ ყველა ხარჯს (თურქეთის კანონი შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 4 და 15). დამსაქმებელი შეიმუშავებს და დანერგავს ანგარიშგების სისტემას ნებისმიერი უბედური შემთხვევის, დაავადების და ინციდენტის შესახებ.

**ანგარიშგება:** კონტრაქტორები შეიმუშავებენ და ნერგავენ ანგარიშგების სისტემას ნებისმიერი ავარიის, დაავადების და ინციდენტის შესახებ. ყველა უბედურ შემთხვევასთან დაკავშირებით მოხდება ხელახლა აღრიცხვა, მოკვლევა და შესაბამისი ზომების გატარება, მომავალში მსგავსი შემთხვევების განმეორების თავიდან ასაცილებლად. ასევე, უზრუნველყოფილი იქნება მკურნალობა სამუშაო ადგილზე მიღებული დაზიანებების, ინვალიდობის და დაავადებების მიმართ. კონტრაქტორები აღრიცხავენ სამუშაო ადგილზე მომხდარ უბედურ შემთხვევებს, პროფესიულ დაავადებებს და ინციდენტებს, რომლებმაც შეიძლება წარმოქმნან რისკები ჯანმრთელობასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებით.

კონტრაქტორები ვალდებულნი არიან ბანკს ორი სამუშაო დღის ვადაში (48 საათი) აცნობონ პროექტთან დაკავშირებული ნებისმიერი ინციდენტის ან უბედური შემთხვევის შესახებ, რომელსაც აქვს ან შესაძლოა ჰქონდეს მნიშვნელოვანი უარყოფითი გავლენა გარემოზე, თემზე, საზოგადოებაზე ან მშრომელებზე (შრომა ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება, ან უსაფრთხოების ინციდენტი, უბედური შემთხვევა ან გარემოება).

სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ინციდენტის შემთხვევაში, დამსაქმებელი უნდა დარწმუნდეს, რომ თანამშრომლები და /ან მათი წარმომადგენლები ჩართულნი არიან საკითხის გადაწყვეტაში მათთან კონსულტაციების ჩატარებით და თანამშრომლებისათვის უფლების მინიჭებით რომ წამოჭრან პრობლემური საკითხები. კონტრაქტორები დასაქმებული პირებისთვის

შეიმუშავებენ მექანიზმს წარმომადგენლების შესარჩევად, რომ მათ მონაწილეობა მიიღონ კონსულტაციებში შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის შესახებ.

**COVID-19:** კონტრაქტორებმა უნდა მიიღონ ყველა საჭირო ზომა Covid-19- ის და ნებისმიერი სხვა პანდემიის წინააღმდეგ, რომლებმაც შეიძლება საფრთხე შეუქმნან მშრომელთა ჯანმრთელობას ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მითითებების, მსოფლიო ბანკის მოთხოვნებისა და ეროვნული რეგულაციების შესაბამისად. ამისათვის კონტრაქტორები ვალდებული არიან განახორციელონ ქვემოთ მოყვანილი ქმედებები. ეს ქმედებები ასახავს მინიმალურ სტანდარტებს:

- დასაქმებულთა იდენტიფიცირებისათვის, რომლებსაც აქვთ ჯანმრთელობის პრობლემები ან რომელთა ჯანმრთელობა შეიძლება სხვაგვარად იყოს COVID-19- ის რისკის ქვეშ.
- ადეკვატური რაოდენობის დამცავი აღჭურვილობის უზრუნველყოფა, როგორებიცაა უფასო ნიღბები და ჰიგიენის საშუალებები. კონტრაქტორებმა ხშირად უნდა შეცვალონ აღჭურვილობა ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მითითებების შესაბამისად.
- ჰიგიენური, სუფთა და ფართო სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა, სადაც მუშაკებმა შეიძლება დაიცვან სოციალური დისტანციის წესები.
- მშრომელთა და სხვა ადამიანების ტემპერატურის შემოწმება და აღრიცხვა, რომლებიც შედიან უბანზე ან თვითანგარიშგება უბანზე შესვლამდე ან შესვლისას; ყოველდღიური ბრიფინგებისა და წერილობითი დოკუმენტების მიწოდება, რომლებიც ფოკუსირებულია COVID-19 -თან დაკავშირებულ სპეციფიკურ მოსაზრებებზე, მათ შორის ხველების ეტიკეტთან, ხელის ჰიგიენასთან და დისტანციის დაცვის ზომებთან დაკავშირებით.
- თანამშრომლების დაუშვებლობა ინფიცირებულ ტერიტორიაზე, ან იმ თანამშრომლების დაუშვებლობა სამსახურში ან იზოლაცია 14 დღით, ვისაც კონტაქტი ჰქონდა ინფიცირებულ პირთან .
- ავადმყოფი თანამშრომლის დაუშვებლობა სამუშაო უბანზე და მათი გადამისამართება, საჭიროების შემთხვევაში ადგილობრივ სამედიცინო დაწესებულებებში ან 14 დღის განმავლობაში შინ იზოლაციის მოთხოვნა.
- საპნის, ერთჯერადი ქაღალდის ხელსახოცების და ნარჩენების დახურული ყუთების არსებობის უზრუნველყოფა მთელ უბანზე არსებულ მნიშვნელოვან ადგილებში, მათ შორის სამუშაო ადგილებზე შესასვლელებში /გასასვლელებში, საპირფარეოებში, სასადილოში ან სურსათის განაწილების ადგილებზე, ან სასმელი წყლის მიწოდების ადგილებზე. ასევე შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სპირტზე დაფუძნებული სადეზინფექციო საშუალება (თუ შესაძლებელია, სპირტის 60 - 95% შემცველობით).

კონტრაქტორმა უნდა შეასრულოს შეზღუდვები, განცხადებები, ეროვნული მთავრობის, მსოფლიო ბანკის და ჯანდაცვის მსოფლიო ორგანიზაციის მითითებები.

## 8. დასაქმების ასაკი

ამ პროექტისთვის დასაქმების მინიმალური ასაკია 18 წელი. პროექტის კონტრაქტორებს მოეთხოვებათ ყველა მუშაკის ასაკის შემოწმება. ეს მოითხოვს თანამშრომლებისგან ოფიციალური დოკუმენტაციის წარმოდგენას, რომელშიც შეიძლება შედიოდეს დაბადების მოწმობა, მოქალაქის პირადობის მოწმობა, პასპორტი ან მართვის მოწმობა.



თუ გამოვლინდება 18 წელზე ნაკლები ასაკის მქონე პირის დასაქმება პროექტში, დაუყოვნებლივ გატარდება ღონისძიებები ასეთი დასაქმების შეწყვეტის მიზნით მაქსიმალურად პასუხისმგებლობიანი ფორმით და ბავშვის საუკეთესო ინტერესის გათვალისწინებით.

## 9. პირობები

ოთხ ბენეფიციარ ქვეყანას შორის არსებობს განსხვავებები შრომითი უფლებების და სამუშაო პირობების მიხედვით. ეს განყოფილება მიზნად ისახავს პრინციპების განსაზღვრას პირობების შესახებ და იძლევა მითითებებს შრომითი ურთიერთობების მართვის ადგილობრივ პროცედურებთან დაკავშირებით, სადაც დეტალები იქნება წარმოდგენილი. ვადებისა და პირობების განსაზღვრის ძირითადი პრინციპებია:

- ნუ დააწესებთ სავალდებულო და ერთ პირობას ისეთ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც რეგულირდება ეროვნული კანონმდებლობით.
- გამოიყენეთ საერთაშორისო სტანდარტები ისეთ მოთხოვნებთან და პირობებთან დაკავშირებით, რომლებიც არ არის დარეგულირებული ეროვნული კანონმდებლობით,
- ნულოვანი ტოლერანტობა უაღრესად კრიტიკულ საკითხებზე, როგორებიცაა ბავშვთა შრომა და დისკრიმინაციის აკრძალვა.

პირობები შემდეგია,

- ხელფასის გადახდა ყოველთვიურად, გარდა იმ შემთხვევისა თუ სამუშაო ხელშეკრულების ხასიათი არ ითვალისწინებს ყოველთვიურ გადახდას. ხელფასები გაიცემა მომდევნო თვის პირველ დღეს.
- თურქეთისთვის ყოველკვირეული სამუშაო საათების რაოდენობა 45 საათია, მაგრამ საქართველოში, მოლდოვასა და უკრაინაში 40 საათი. პროექტის მიზნებისთვის კონტრაქტორი და ქვეკონტრაქტორი შეასრულებენ იმ ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობას, სადაც ისინი მუშაობენ.
- სამუშაო რომელიც სრულდება ყოველკვირეულ სამუშაო საათებზე მეტი ხნის განმავლობაში ითვლება ზეგანაკვეთურად. ზეგანაკვეთური სამუშაოს საერთო ხანგრძლივობა შესაბამისობაში უნდა იყოს ეროვნულ კანონებთან. ანაზღაურების კოეფიციენტი ზეგანაკვეთური სამუშაოსთვის განისაზღვრება თითოეული მუშაკის ხელშეკრულებით; თუმცა, განაკვეთი არ შეიძლება იყოს შეთანხმებული საათობრივი განაკვეთის 1.5 -ზე ნაკლები.
- პროექტისთვის ღამის ცვლის გამოყენება განისაზღვრება ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისად.
- კონტრაქტორმა უნდა უზრუნველყოს ყველა თანამშრომლისთვის ყოველკვირეულად მინიმუმ 24 საათიანი უწყვეტი დასვენება; თუმცა, კონტრაქტორებს მოუწოდებენ გაზარდონ ყოველკვირეული დასვენება კვირაში 48 საათამდე. ეროვნული კანონები არეგულირებს ყოველდღიურ დასვენებას. ყოველდღიური დასვენების გამოყენება უნდა შედიოდეს მშრომელთა კონტრაქტებში.
- ანაზღაურებადი წლიური შვებულების დღეები რეგულირდება მშრომელთა ხელშეკრულებებით, ხოლო შვებულების დღეების რაოდენობა უნდა იყოს ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისი. დასაქმებულებს შეუძლიათ ყოველწლიური შვებულების გამოყენება დასაქმების პირველი ექვსი თვის შემდეგ.
- იძულებითი ან ბავშვთა შრომის გამოყენება მკაცრად აკრძალულია პროექტისათვის და ეს არის შეთანხმების შეწყვეტის საფუძვლიანი მიზეზი.

- კონტრაქტორმა დასაქმებულ პირს წინასწარი წერილობითი შეტყობინება ხელშეკრულების შეწყვეტის შესახებ უნდა მიაწოდოს მინიმუმ 30 კალენდარული დღით ადრე. თუ იმ ქვეყნის ეროვნული კანონი, სადაც კონტრაქტორი საქმიანობს განსაზღვრავს შეტყობინების მიწოდებას გაცილებით უფრო დიდი ხნით ადრე, კონტრაქტორმა უნდა შეასრულოს ეროვნული კანონი. ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო გადასახდელი კომპენსაცია რეგულირდება ეროვნული კანონმდებლობით. დასაქმებულებს უნდა გადაუხადონ კანონით გათვალისწინებული ყველა თანხა (როგორცაა ხელფასი, ხელშეკრულების შეწყვეტის გამო გადასახდელი კომპენსაცია, გამოუყენებელი წლიური შვებულება, სოციალური დაზღვევა) შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტამდე.

## 10. საჩივრების წარდგენის მექანიზმი

საჩივრების წარდგენის მექანიზმი უზრუნველყოფილი იქნება პროექტის ყველა თანამშრომლისთვის, მათ შორის ხელშეკრულებით და ქვეკონტრაქტით დასაქმებული პირებისთვის (და, საჭიროებისამებრ, მათი ორგანიზაციებისთვის), სამუშაო ადგილზე არსებულ პრობლემებთან დაკავშირებით წუხილის გამოსახატავად. პროექტის თანამშრომლები ინფორმირებულნი იქნებიან საჩივრების მექანიზმის შესახებ დაქირავების დროს და იმ ზომების შესახებ, რომლებიც დაიცავთ მათ ანგარიშსწორებისგან. განხორციელებული იქნება ღონისძიებები, რომ საჩივრების მექანიზმი ადვილად იყოს ხელმისაწვდომი პროექტის ყველა თანამშრომლისთვის. პროექტის განხორციელების დროს საჩივრების მიღების მექანიზმი ადაპტირებული იქნება სექსუალურ შევიწროებასთან, დევნასთან, სექსუალურ ექსპლუატაციასთან და ძალადობასთან დაკავშირებული საჩივრებისთვის.

კონტრაქტორმა უნდა შეიმუშაოს საჩივრის ეს მექანიზმი და უზრუნველყოს მისი ხელმისაწვდომობა პროექტის ყველა თანამშრომლისთვის, გრანტის მიმღები პირების ჩათვლით, რომელთა ხელფასები ანაზღაურდება პროექტის ბიუჯეტიდან. ეს პირები ინფორმირებულნი უნდა იყვნენ აღნიშნული მექანიზმის შესახებ და ჰქონდეს წვდომა საჩივრების წარდგენის არხებთან მათი პოზიციის, დასაქმების სტატუსის, მუშაობის ხანგრძლივობის ან სტატუსის მიუხედავად. კონტრაქტით დაქირავებულ თანამშრომლებს ექნებათ წვდომა შესაბამის არხებთან სექსუალურ შევიწროებასთან, დევნასთან, სექსუალურ ექსპლუატაციასთან და ძალადობასთან დაკავშირებული საჩივრების წარსადგენად.

### საჩივრის წარდგენის მექანიზმის მიზანი:

პროექტს ექნება თანამშრომელთა მხრიდან საჩივრების წარდგენის გამჭვირვალე და მიუკერძოებელი მექანიზმი:

- შრომითი პრობლემების მაქსიმალურად ადრეული გამოვლენა მათზე დროული და პროაქტიური რეაგირების მიზნით
- თანამშრომელთა ჩართულობის მუდმივი გაუმჯობესება
- მსოფლიო ბანკის მეორე გარემოსდაცვით და სოციალურ სტანდარტთან შესაბამისობა

## პრინციპები

თანამშრომელთა საჩივრების წარდგენის მექანიზმი აღწერილი იქნება პერსონალის გაცნობით ტრენინგებზე რომელიც ჩაუტარდება პროექტის ყველა თანამშრომელს. მექანიზმი დამყარებული იქნება შემდეგ პრინციპებზე:

- ნებისმიერ თანამშრომელს, მათ შორის ქვეკონტრაქტით დასაქმებულ პირს შეუძლია გამოხატოს შეშფოთება, პრეტენზია და საჩივარი წარადგინოს ნებისმიერ დროს, ანგარიშსწორების და სამაგიეროს გადახდის შიშის გარეშე.
- ყველა საჩივარი განხილული იქნება სამართლიანად და პატივისცემით.
- პროცესი იქნება გამჭვირვალე და თანამშრომლებს მისცემს წუხილის გამოხატვის და საჩივრის წარდგენის შესაძლებლობას.
- დისკრიმინაციას არ ექნება ადგილი მათ მიმართ, ვინც წარადგენს საჩივარს; დაცული იქნება ნებისმიერი საჩივრის განხილვის კონფიდენციალურობა.
- ანონიმური საჩივრები განიხილება ისევე როგორც ის საჩივრები, რომელთა წარმოშობა ცნობილია.
- მენეჯმენტი სერიოზულად განიხილავს საჩივრებს და საპასუხოდ მიიღებს დროულ და სათანადო ზომებს.
- როდესაც მიიღება საჩივარი, პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია უზრუნველყოფს მისი მიღების დადასტურებას ხუთი (5) სამუშაო დღის განმავლობაში. ამ დროს, მომჩივანს მიეწოდება ინფორმაცია რეაგირების დროზე, შემდგომ ნაბიჯებზე და გუნდის შიგნით საკონტაქტო პირის შესახებ.
- პროცესი (მიღება, მოკვლევა და გადაწყვეტა) იქნება თანმიმდევრული და გამჭვირვალე.
- ყველა საჩივარი იქნება დოკუმენტირებული მექანიზმისთვის, მათ შორის, ზედამხედველების, პროექტის მენეჯერების ან მენეჯმენტის მიერ მიღებული საჩივრები;
- პირადი ინფორმაცია დაზარალებული მხარეების შესახებ კონფიდენციალურად განიხილება. პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია საჭიროებისამებრ დაიცავს კონფიდენციალურობის სხვა მოთხოვნებს. ანონიმური საჩივრები დაშვებული იქნება.
- საჩივრების წარდგენის მექანიზმის არსებობის შესახებ ინფორმაცია ხელმისაწვდომი იქნება პროექტის ყველა (ძირითადი და კონტრაქტით დაქირავებული) თანამშრომლისათვის საინფორმაციო დაფების, „წინადადებების /საჩივრების ყუთების“ და საჭიროებისამებრ სხვა საშუალებების მეშვეობით. მექანიზმი მოიცავს პროგრამის მართვასთან პირდაპირ დაკავშირებულ ცხელ ხაზს, რომელიც მუშებს საშუალებას აძლევს დარეკონ ან გაგზავნონ შეტყობინებები.
- საჩივრების წარდგენის მექანიზმი შეიქმნება პროექტის განხორციელების დასაწყისში და შენარჩუნდება პროექტის მიმდინარეობის განმავლობაში.
- პროექტის თანამშრომელთა საჩივრების წარდგენის მექანიზმი ხელს არ შეუძლის მშრომლებს რომ მიმართონ სამართლებრივ ქმედებებს.

## მექანიზმის ელემენტები:

- საჩივრების მიღების პროცედურა, როგორცაა კომენტარის /საჩივრის ფორმა, წინადადებების ყუთები, ელ-ფოსტა, ტელეფონის ცხელი ხაზი ან პირისპირ ურთიერთობა;

- პროგრამული უზრუნველყოფა საჩივრების აღრიცხვისა და თვალყურის დევნებისთვის, იმისათვის რომ მოხდეს საჩივრებზე, ღია საჩივრებზე, პასუხების ხარისხზე და ა.შ. რეაგირების სიჩქარის მონიტორინგი;
- განსაზღვრულია საჩივრებზე პასუხის გაცემის ვადები;
- პასუხისმგებელი დეპარტამენტი მიიღებს, აღრიცხავს და თვალყურს ადევნებს საჩივრების გადაწყვეტას;
- პროცედურა სამსახურში შევიწროებასთან და გენდერულ ძალადობასთან დაკავშირებული საჩივრების წარდგენის შესახებ.

## პროცესი

საჩივრების მექანიზმის მართვა ხუთ ეტაპად განხორციელდება:

**ეტაპი 1 - მიღებული გამოხმაურება:** თანამშრომლებს შეუძლიათ თავიანთი პოზიციის (შემფოთება / პრეტენზია / წინადადება და ა.შ.) გამოხატვა სიტყვიერად, ვებგვერდის, წინადადებების ყუთის, ელ-ფოსტის, ზარის ან ოფიციალური მიმოწერის და ა.შ. საშუალებით. ნებისმიერ შემთხვევაში, კონტრაქტორი უზრუნველყოფს, რომ ასეთი პოზიცია იყოს დოკუმენტირებული, აღრიცხული და საჭიროებისამებრ პასუხგაცემული.

**ეტაპი 2 - საჩივრის აღრიცხვა:** როდესაც საჩივარი იდენტიფიცირებულია, ის ოფიციალურად რეგისტრირდება და ენიჭება უნიკალური საიდენტიფიკაციო ნომერი. ის იყოფა საჩივრის ტიპისა და მისი სიმძიმის მიხედვით. პირველადი პასუხი ეგზავნება იმ პირს (პირებს), ვინც წარმოადგინა საჩივარი, ხდება მიღების აღიარება და აღიწერება მომდევნო ნაბიჯები საჩივრის განხილვის პროცესში, ფასდება ამ ნაბიჯების განსახორციელებლად საჭირო დრო და სახელდება საკონტაქტო პირი. ამ ეტაპზე პასუხის გაცემის დრო არის ხუთი (5) დღე.

**ეტაპი 3 - მოკვლევა და გადაწყვეტა:** დამსაქმებელი (პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია ან კონტრაქტორი) ჩაატარებს საჩივრების მოკვლევას და მათთან დაკავშირებულ გარემოებებს. ეს მოკვლევები ჩატარდება დროულად. შედეგები განხილული იქნება და შემოთავაზებული იქნება გადაწყვეტილება. გადაწყვეტილების შემუშავება შეიძლება მოიცავდეს კონსულტაციას მონაწილე პირთან (პირებთან) და ზოგიერთ შემთხვევაში დამოუკიდებელ მესამე პირთან. შემდეგ შემოთავაზებული გადაწყვეტილება ოფიციალურად ეცნობება ყველა მხარეს.

**ეტაპი 4 - გადაწყვეტა:** თუ გადაწყვეტილება მიღებული იქნება ყველა მხარის მიერ, ის განხორციელდება და საჩივარი დაიხურება. თუ გადაწყვეტილება არ იქნება მიღებული, ის გადაიხედება და შეიძლება შემოთავაზებულ იქნეს შესწორებული გადაწყვეტილება. დაზარალებულ პირს (პირებს) შეუძლია აირჩიოს გარე საშუალებების გამოყენება ნებისმიერ დროს, მათ შორის იმ შემთხვევაში, თუ ვერ ხერხდება გადაწყვეტილებასთან დაკავშირებით შეთანხმება.

**ეტაპი 5 - მონიტორინგი და შეფასება:** გადაწყვეტილების განხორციელების შემდეგ წარმოებს მისი მონიტორინგი და ფასდება მისი ეფექტურობა. ყველა მხარე მიიღებს შეტყობინებას, რომ გადაწყვეტილება შესრულდა და ექნება შესაძლებლობა მოსაზრება გამოთქვას საჩივრის წარდგენის პროცესისა და მისი განხორციელების შესახებ.

საჩივრის წარდგენის მექანიზმის გარდა, იქმნება ცალკე მექანიზმი ადგილობრივი პროექტით დაზარალებული ადამიანებისთვის მსოფლიო ბანკის მე -10 გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის მოთხოვნების შესაბამისად. აქედან გამომდინარე,



საჩივრების წარდგენის ორი ცალ-ცალკე მექანიზმი დაინერგება პროექტების განმავლობაში.

საჩივრის წარდგენის მექანიზმი ადაპტირებული იქნება პროექტის განხორციელებისას კონფიდენციალური მექანიზმის ჩათვლით, რომელიც შეძლებს სექსუალურ შევიწროებასთან, დევნასთან, სექსუალურ ექსპლუატაციასთან და ძალადობასთან დაკავშირებული საჩივრების მიღებას. საჩივრების წარდგენის ეს მექანიზმი შესაბამისობაში იქნება მსოფლიო ბანკის სახელმძღვანელო დოკუმენტთან სექსუალურ შევიწროებასთან, დევნასთან, სექსუალურ ექსპლუატაციასთან და ძალადობასთან დაკავშირებული საჩივრების წარდგენის მექანიზმების შესახებ.

## 11. კონტრაქტორის მართვა

პროექტის კონტრაქტორი გამოიყენებს ბანკის 2021 წლის შესყიდვების სტანდარტულ დოკუმენტებს კონტრაქტებისათვის, შრომითი და პროფესიული, ჯანდაცვისა და უსაფრთხოების მოთხოვნების ჩათვლით. შესყიდვები არ უნდა ეწინააღმდეგებოდეს ოთხი ბენეფიციარი ქვეყნის ეროვნულ კანონებს და შესაბამისობაში უნდა იყოს მსოფლიო ბანკის მე -10 გარემოსდაცვით და სოციალურ სტანდარტთან.

დამპროექტებელი და სამშენებლო კონტრაქტორების შერჩევის პროცესის ფარგლებში, რომლებიც ჩართავენ ხელშეკრულებით დასაქმებულ პერსონალს, პროექტის განმახორციელებელმა ორგანიზაციამ შეიძლება განიხილოს შემდეგი ინფორმაცია:

- საჯარო ინფორმაცია, მაგალითად, კორპორაციული რეესტრები და საჯარო დოკუმენტები, რომლებიც დაკავშირებულია მოქმედი შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან, შრომის ინსპექციისა და სხვა აღმასრულებელი ორგანოების ანგარიშების ჩათვლით;
- ბიზნეს ლიცენზიები, რეგისტრაციები, ნებართვები და თანხმობები;
- შრომის მართვის სისტემასთან დაკავშირებული დოკუმენტები, მათ შორის სამუშაო ადგილზე შრომის ჰიგიენასთან და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები, მაგალითად, შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი პროცედურები;
- შრომის მართვის, უსაფრთხოების და ჯანდაცვის პერსონალის იდენტიფიკაცია, მათი კვალიფიკაცია და სერტიფიცირება;
- დასაქმებულთა სერტიფიკატები /ნებართვები /ტრენინგი საჭირო სამუშაოს შესასრულებლად;
- უსაფრთხოების და ჯანდაცვის მოთხოვნების დარღვევების აღრიცხვა და მათზე რეაგირება;
- ავარიების და ფატალური შემთხვევების აღრიცხვა და შეტყობინება ხელისუფლების ორგანოებისთვის;
- დასაქმებული პირების კუთვნილი სარგებლის შესახებ დოკუმენტები და შესაბამის პროგრამებში მათი არსებობის მტკიცებულება;
- თანამშრომელთა სახელფასო ჩანაწერები, ნამუშევარი საათების და მიღებული ანაზღაურების ჩათვლით;
- უსაფრთხოების კომიტეტის წევრების იდენტიფიკაცია და შეხვედრების ჩანაწერები; და
- კონტრაქტორებთან და მომწოდებლებთან წინა კონტრაქტების დამადასტურებელი დოკუმენტების ასლები, სადაც მოცემულია მსოფლიო ბანკის მე -2 გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის დებულებები და პირობები.



პროექტის განმახორციელებელ ორგანიზაციაში დანიშნული პერსონალი და /ან კონსულტანტები მართავენ და მონიტორინგს გაუწევენ კონტრაქტორების საქმიანობას ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებთან დაკავშირებით, ფოკუსირებით კონტრაქტორების მიერ მათი სახელშეკრულებო შეთანხმებების (ვალდებულებები, წარმომადგენლობები და გარანტიები) შესრულებაზე, ბანკისთვის მისაღები მითითებების შესაბამისად. ეს შეიძლება მოიცავდეს პერიოდულ აუდიტს, შემოწმებას და/ან პროექტის ადგილმდებარეობის ან სამუშაო უბნის ადგილზე შემოწმებას და /ან შრომის მართვის ჩანაწერების და კონტრაქტორების მიერ შედგენილი ანგარიშების შეფასებას.

კონტრაქტორების შრომის მართვის ჩანაწერები და ანგარიშები შეიძლება შეიცავდეს:

- ა) მესამე მხარეებსა და ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირებს შორის შრომითი ხელშეკრულებების ან შეთანხმებების წარმომადგენლობით ნიმუშს;
- ბ) ჩანაწერებს, რომლებიც დაკავშირებულია მიღებულ საჩივრებთან და მათ გადაწყვეტასთან;
- გ) ანგარიშებს უსაფრთხოების შემოწმებასთან დაკავშირებით, მათ შორის ფატალური შემთხვევების და ინციდენტების და მაკორექტირებელი ღონისძიებების განხორციელების შესახებ;
- დ) ჩანაწერებს, რომლებიც დაკავშირებულია ეროვნულ კანონმდებლობასთან შეუსაბამობის შემთხვევებთან; და
- ე) ჩანაწერებს კონტრაქტით დასაქმებულთათვის შრომისა და სამუშაო პირობების ახსნის მიზნით ჩატარებული ტრენინგის და პროექტის ფარგლებში სამუშაო ადგილებზე შრომის ჰიგიენის და უსაფრთხოების ნორმების შესახებ.

პროექტის განმახორციელებელი ორგანიზაცია ჩართავს მსოფლიო ბანკის მე -2 გარემოსდაცვითი და სოციალური სტანდარტის მოთხოვნებს კონტრაქტორ(ებ)თან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში, შეუსაბამობის გამოსწორების შესაბამის ღონისძიებებთან ერთად. შეუსაბამობის აღმოფხვრის გზები დადგინდება სატენდერო პროცესის დროს და განისაზღვრება მესამე მხარეებთან (კონტრაქტორები და ქვეკონტრაქტორები) მოლაპარაკებების წარმოებისას. შრომის მართვის პროცედურა პერიოდულად განახლდება შეუსაბამობის გამოსწორების ასახვის მიზნით.

## **12. საზოგადოებრივი მუშაკები**

საზოგადოებრივი მუშაკები არ იქნებიან ჩართულნი პროექტის სამუშაოებში.

## **13. ძირითადი მომწოდებლები**

პირველადი მიწოდების ჯაჭვის მუშაკების კატეგორია არ იქნება პროექტში ჩართული.

დანართი 1

## ქვევის კოდექსის ნიმუში

### ქვევის კოდექსი პროექტის თანამშრომლებისთვის

ჩვენ წარმოვადგენთ კონტრაქტორს [შეიყვანეთ კონტრაქტორის სახელი]. ჩვენ გავაფორმეთ კონტრაქტი [შეიყვანეთ დამსაქმებლის სახელი] -თან [შეიყვანეთ სამუშაოების აღწერილობა] განსახორციელებლად. ეს სამუშაოები ჩატარდება [ჩაწერეთ ადგილმდებარეობა სადაც განხორციელდება სამუშაოები]. ჩვენი კონტრაქტი მოითხოვს, რომ განვახორციელოთ ღონისძიებები სამუშაოებთან დაკავშირებული გარემოსდაცვით და სოციალურ რისკებზე, მათ შორის, სექსუალური ექსპლუატაციისა და ძალადობის და სექსუალური შევიწროების რისკებზე რეაგირებისთვის.

ქვევის ეს კოდექსი არის ჩვენი ღონისძიებების ნაწილი სამუშაოებთან დაკავშირებული გარემოსდაცვითი და სოციალური რისკების დასაძლევად. ეს ეხება ყველა ჩვენს თანამშრომელს, მუშაკს და სხვა დასაქმებულ პირებს სამუშაო უბანზე ან სხვა ადგილებში, სადაც სამუშაოები მიმდინარეობს. ის ასევე ეხება თითოეული ქვეკონტრაქტორის პერსონალს და ნებისმიერ სხვა პერსონალს, რომელიც გვებმარება სამუშაოების შესრულებაში. ყველა ასეთი პირი მოიხსენიება როგორც "კონტრაქტორის პერსონალი" და ექვემდებარება ქვევის ამ კოდექსს.

ეს კოდექსი განსაზღვრავს ქვევას, რომელსაც ჩვენ ვითხოვთ ყველა კონტრაქტორის პერსონალისგან.

ჩვენი სამუშაო ადგილი არის გარემო, სადაც საფრთხის შემცველი, შეურაცხმყოფელი ან ძალადობრივი ქვევა არ იქნება შეწყნარებული და სადაც ყველა ადამიანი თავს უნდა გრძნობდეს კომფორტულად საკითხების ან პრობლემების წამოჭრისას, ანგარიშსწორების შიშის გარეშე.

### საჭირო ქვევა

კონტრაქტორის პერსონალი ვალდებულია:

1. შეასრულოს თავისი მოვალეობები კომპეტენტურად და გულმოდგინედ;
2. დაიცვას ქვევის ეს კოდექსი და ყველა მოქმედი კანონი, რეგულაცია და სხვა მოთხოვნები, მათ შორის სხვა კონტრაქტორის პერსონალის და ნებისმიერი სხვა პირის ჯანმრთელობის, უსაფრთხოების და კეთილდღეობის დაცვის მოთხოვნები;
3. შეინარჩუნოს უსაფრთხო სამუშაო გარემო, მათ შორის:
  - ა) უზრუნველყოს თითოეული ადამიანის კონტროლის ქვეშ არსებული სამუშაო ადგილების, მანქანა-დანადგარების, აღჭურვილობისა და პროცესების უსაფრთხოება და ჯანმრთელობისთვის რისკების არარსებობა;
  - ბ) საჭირო პირადი დამცავი აღჭურვილობის ტარება;
  - გ) ქიმიურ, ფიზიკურ და ბიოლოგიურ ნივთიერებებთან და აგენტებთან დაკავშირებული შესაბამისი ღონისძიებების გამოყენება; და
  - დ) მოქმედი გადაუდებელი ოპერაციების პროცედურების დაცვა.
4. წარადგინოს ინფორმაცია სამუშაო სიტუაციების შესახებ, რომლებიც მისი აზრით, არ არის უსაფრთხო ან ჯანსაღი და დატოვოს სამუშაო გარემო, რომელიც მისი გონივრული განსჯით წარმოადგენს გარდაუვალ საშიშროებას მისი სიცოცხლის ან ჯანმრთელობისთვის;

5. პატივისცემით მოექცეს სხვა ადამიანებს და არ განახორციელოს დისკრიმინაცია კონკრეტული ჯგუფების მიმართ, როგორებიცაა ქალები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, მიგრანტი მუშაკები ან ბავშვები;
6. არ განახორციელოს რაიმე სახის სექსუალური შევიწროება, მათ შორის არასასურველი სექსუალური ქმედება, სექსუალური ურთიერთობის მოთხოვნა და სექსუალური ხასიათის სხვა არასასურველი სიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა სხვა კონტრაქტორის ან დამსაქმებლის პერსონალის მიმართ;
7. არ ჩაერთოს სექსუალურ ექსპლუატაციაში, რაც გულისხმობს სხვისი მოწყვლადობის, განსხვავებული ძალაუფლების ან ნდობის ფაქტიურ გამოყენებას ან გამოყენების მცდელობას სექსუალური მიზნებისთვის, მათ შორის, მაგრამ არა მხოლოდ, მონეტარული, სოციალური ან პოლიტიკური სარგებლის მისაღებად. მსოფლიო ბანკის მიერ დაფინანსებულ პროექტებში /ოპერაციებში, სექსუალური ექსპლუატაცია ხდება მაშინ, როდესაც ბანკის მიერ დაფინანსებულ საქონელთან, სამუშაოებთან, საკონსულტაციო ან არასაკონსულტაციო სერვისებთან წვდომა გამოიყენება სექსუალური სარგებლის მოსაპოვებლად;
8. არ განახორციელოს გაუპატიურება, რაც ნიშნავს ფიზიკური იძულებით ან სხვაგვარად ძალადობრივ პენეტრაციას საშოში, ანუსში ან პირში პენისით ან სხეულის სხვა ნაწილით. ის ასევე გულისხმობს საშოში ან ანუსში პენეტრაციას რაიმე ობიექტით. გაუპატიურება მოიცავს ასევე გაუპატიურებას მეუღლის მხრიდან და ანალურ გაუპატიურებას/სოდომიას. აღნიშნულის განხორციელების მცდელობა ცნობილია როგორც გაუპატიურების მცდელობა. ორი ან მეტი დამნაშავეს მიერ პირის გაუპატიურება ცნობილია როგორც ჯგუფური გაუპატიურება;
9. არ ჩაერთოს სექსუალურ ძალადობაში, რაც გულისხმობს ნებისმიერი სახის სექსუალურ კონტაქტს თანხმობის გარეშე, რომელიც არ მოიცავს პენეტრაციას. ამის მაგალითებია: გაუპატიურების მცდელობა, ასევე სასქესო ორგანოების და დუნდულების არასასურველი კოცნა ან შეხება; არ განახორციელოს რაიმე სახის სექსუალური აქტივობა 18 წლამდე ასაკის არასრულწლოვან პირებთან, ქორწინებაში უკვე ყოფნის შემთხვევის გარდა;
10. გაიაროს ტრენინგის შესაბამისი კურსები, რომლებიც უზრუნველყოფილი იქნება კონტრაქტის გარემოსდაცვით და სოციალურ ასპექტებთან, მათ შორის ჯანდაცვის და უსაფრთხოების საკითხებთან და სექსუალურ ექსპლუატაციასთან და სექსუალურ ძალადობასთან დაკავშირებით;
11. წარადგინოს ინფორმაცია ქცევის ამ კოდექსის დარღვევების შესახებ; და
12. არ განახორციელოს ანგარიშსწორება ნებისმიერი პირის მიმართ, ვინც წარადგენს ინფორმაციას ქცევის ამ კოდექსის დარღვევის შესახებ ჩვენთან ან დამსაქმებელთან, ან ვინც იყენებს [პროექტის საჩივრის წარდგენის[დავის გადაწყვეტის] მექანიზმს].

### **წუხილების გამოხატვა**

თუ რომელიმე პირი შენიშნავს ქცევას, რომელიც მისი აზრით წარმოადგენს ქცევის ამ კოდექსის დარღვევას, ან რომელიც სხვაგვარად ეხება მას, მან დაუყოვნებლივ უნდა დააყენოს ეს საკითხი. ეს შეიძლება გაკეთდეს რომელიმე შემდეგი გზით:

1. დაუკავშირდეს *[შეიყვანეთ კონტრაქტორის სოციალური ექსპერტის სახელი, რომელსაც აქვს შესაბამისი გამოცდილება გენდერული ძალადობის მართვაში, ან თუკი ასეთი პირი არ არის გათვალისწინებული კონტრაქტით, კონტრაქტორის მიერ*

დანიშნულ სხვა პირს, რომელიც ამ საკითხებს განიხილავს/ წერილობით ამ მისამართზე [] ან ტელეფონით [] ან პირადად []; ან

2. დარეკოს [] კონტრაქტორის ცხელ ხაზზე (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) და დატოვოს შეტყობინება.

პირის ვინაობის კონფიდენციალურობა დაცული იქნება, თუ ბრალდებების შესახებ ინფორმაციის წარდგენა არ არის დადგენილი ქვეყნის კანონმდებლობით. ანონიმური საჩივრები ან ბრალდებები ასევე შეიძლება იყოს წარმოდგენილი და მოხდება მათი სათანადო განხილვა. ჩვენ სერიოზულად ვიღებთ ყველა შეტყობინებას შესაძლო გადაცდომის შესახებ, გამოვიკვლევთ მას და მივიღებთ შესაბამის ზომებს. ჩვენ მივაწოდებთ ინფორმაციას მომსახურების შესაბამის პროვაიდერებს, რაც შეიძლება დაეხმაროს იმ პირს, ვინც დაზარალდა აღნიშნული ინციდენტით.

აკრძალულია ანგარიშსწორება ნებისმიერი პირის მიმართ, რომელიც კეთილსინდისიერ შემფოთებას გამოხატავს ამ ქვეყნის კოდექსით აკრძალული ნებისმიერი საქციელის გამო. ასეთი ანგარიშსწორება იქნება ამ ქვეყნის კოდექსის დარღვევა.

### ქვეყნის კოდექსის დარღვევის შედეგები

კონტრაქტორის პერსონალის მიერ ქვეყნის ამ კოდექსის ნებისმიერმა დარღვევამ შეიძლება გამოიწვიოს სერიოზული შედეგები, ხელშეკრულების შეწყვეტამდე და სამართალდამცავ ორგანოებთან შესაძლო გადაგზავნამდე.

კონტრაქტორის პერსონალისთვის:

მე მივიღე ამ ქვეყნის კოდექსის ასლი, რომელიც ჩემთვის გასაგებ ენაზეა შედგენილი. მე მესმის, რომ თუ რაიმე შეკითხვა მექნება ამ ქვეყნის კოდექსთან დაკავშირებით, შემიძლია დაუკავშირდე *[შეიყვანეთ კონტრაქტორის საკონტაქტო პირის სახელი გენდერული ძალადობის საკითხებზე მუშაობის შესაბამისი გამოცდილებით]*-ს ახსნის მოთხოვნით..

კონტრაქტორის თანამშრომლის სახელი: [მიუთითეთ სახელი]

ხელმოწერა: \_\_\_\_\_

თარიღი: (დღე, თვე, წელი): \_\_\_\_\_

კონტრაქტორის უფლებამოსილი პირის დამადასტურებელი ხელმოწერა:

ხელმოწერა: \_\_\_\_\_

თარიღი: (დღე, თვე, წელი): \_\_\_\_\_